Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale", n. 97 del 13 aprile 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Venerdì, 13 aprile 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 886-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1685**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Agrigento, Caltanissetta, Catania, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. 1685.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Agrigento, Caltanissetta, Catania, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 24 settembre 1952 per la scala mobile dei salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957 per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960 per i salariati fissi;

Visti, per la provincia di Agrigento:

— il contratto collettivo integrativo 22 aprile 1952, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. , la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli;

— l'accordo collettivo 10 maggio 1958, aggiuntivo al predetto contratto collettivo integrativo 22 aprile 1952, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra la Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Italiana Salariati Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -, la Federbraccianti - C.G.I.L. -, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.NA.L. -;

— l'accordo collettivo 25 maggio 1953, per i braccianti agricoli addetti alla mietitura, stipulato tra la Unione degli Agricoltori e la Camera del Lavoro, la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -;

— l'accordo collettivo 3 giugno 1954, integrativo del predetto accordo 25 maggio 1953, per i braccianti agricoli addetti alla mietitura, stipulato tra l'Unione degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S. NA.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera del Lavoro - C.G.I.L. -;

— il contratto collettivo integrativo 16 gennaio 1954, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Salariati Fissi e Braccianti - C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale della Federazione Nazionale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -;

— l'accordo collettivo 9 agosto 1956, per i lavoratori addetti alle opere di rimboschimento, stipulato tra la Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera del Lavoro - C.G.I.L. -;

Visti, per la provincia di Caltanissetta:

— il contratto collettivo integrativo 21 ottobre 1957, e relativa tabella, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.NA.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

— l'accordo collettivo 18 giugno 1959, per i lavoratori addetti alla mietitura dei cereali, stipulato tra la Unione degli Agricoltori, la Federazione dei Coltivatori Diretti e la Federterra, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.NA.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -;

— l'accordo collettivo 22 giugno 1959, per gli addetti alla trebbiatura meccanica, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo collettivo 18 giugno 1959;

— il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, l'Alleanza Provinciale Coltivatori Siciliani e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Federterra - C.G.I.L. -, l'U.I.L.-Terra Provinciale -, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.NA.L.-Terra -;

Visti, per la provincia di Catania:

— il contratto collettivo 24 luglio 1954, e relative tabelle, per i salariati fissi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati, Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate - C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, l'Unione Provinciale dei Lavoratori - UIL-Terra -; al quale ha aderito, in data 29 ottobre 1958, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.NA.L. -;

— l'accordo collettivo 24 luglio 1954, per i salariati fissi, allegato al predetto contratto collettivo 24 luglio 1954;

— l'accordo collettivo 30 settembre 1959, per i salariati fissi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati, Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate - C. I. S. L. -, l'Unione Provinciale dei Lavoratori della Terra

U.I.L. , l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S. NA.L. -;

— il contratto collettivo 1 settembre 1959, e relative tabelle, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate - C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, la Unione Provinciale dei Lavoratori della Terra - U.I.L. -; al quale ha aderito, in data 5 settembre 1959, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.NA.L. -:

Visti, per la provincia di Palermo:

— il contratto collettivo integrativo 18 gennaio 1954, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate - C.I. S.L. -, la Federbraccianti - C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti - UIL-Terra -; al quale ha aderito, in data 4 agosto 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.NA.L.;

— il contratto collettivo integrativo 11 settembre 1957, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Braccianti e Maestranze Agricole e Forestali - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori della Terra - U.I.L. -, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.NA.L. -;

Visti, per la provincia di Ragusa:

— il patto collettivo integrativo 24 maggio 1954, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Camera Provinciale del Lavoro, la Unione Sindacale Provinciale, l'Unione Italiana del Lavoro;

— il contratto collettivo 24 maggio 1954, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Braccianti - C.G.I.L. -, la Liberbraccianti - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

— il patto collettivo integrativo 17 maggio 1957, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Camera Provinciale Confederale del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale;

— il contratto collettivo 27 febbraio 1959, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Sindacati Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -, l'U.I.L.-Terra Provinciale -;

— l'accordo collettivo 11 maggio 1959, per i lavori di falciatura fieno, mietitura grano e trebbiatura, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - Unione Sindacale Provinciale -, la Camera del Lavoro;

— l'accordo collettivo 12 settembre 1959, per i lavoratori addetti alla vendemmia, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federbraccianti C.G.I.L. -, l'U.I.L.-Terra Provinciale -:

Visti, per la provincia di Siracusa:

— il contratto collettivo integrativo 5 settembre 1957, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate - C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, l'Unione Provinciale dei Lavoratori - U.I.L.-Terra -;

— l'accordo collettivo 3 ottobre 1959, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 5 settembre 1957;

— il contratto collettivo 28 giugno 1959, per i lavoratori addetti alla mietitura, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Provinciale Sindacale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Visti, per la provincia di Trapani:

— il contratto collettivo integrativo 14 gennaio 1954, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate - C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti - U.I.L. -;

— il contratto collettivo 23 aprile 1957, per i braccianti agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Agrigento, in data 5 febbraio 1960,

n. 1 della provincia di Caltanissetta, in data 28 giugno 1960, n. 8 della provincia di Catania, in data 2 agosto 1960, n. 4 della provincia di Palermo, in data 15 settembre 1960, n. 1 della provincia di Ragusa, in data 22 gennaio 1960, n. 1 della provincia di Siracusa, in data 9 aprile 1960, n. 2 della provincia di Trapani, in data 11 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro, costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Agrigento, il contratto collettivo integrativo 22 aprile 1952 e l'accordo collettivo 10 maggio 1958, per i braccianti agricoli avventizi, gli accordi collettivi 25 maggio 1953 e 3 giugno 1954, per i braccianti agricoli addetti alla mietitura, il contratto collettivo integrativo 16 gennaio 1954, per i salariati fissi, l'accordo collettivo 9 agosto 1956, per i lavoratori addetti alle opere di rimboschimento;

— per la provincia di Caltanissetta, il contratto collettivo integrativo 21 ottobre 1957, per i braccianti agricoli avventizi, l'accordo collettivo 18 giugno 1959, per i lavoratori addetti alla mietitura dei cereali, l'accordo collettivo 22 giugno 1959, per gli addetti alla trebbiatura meccanica, il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per i salariati fissi;

— per la provincia di Catania, il contratto collettivo 24 luglio 1954, l'allegato accordo collettivo 24 luglio 1954, e l'accordo collettivo 30 settembre 1959, per i salariati fissi, il contratto collettivo 1 settembre 1959, per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Palermo, il contratto collettivo integrativo 18 gennaio 1954, per i salariati fissi, il contratto collettivo integrativo 11 settembre 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Ragusa, il patto collettivo integrativo 24 maggio 1954 e il contratto collettivo 24 maggio 1954, per i salariati fissi, il patto collettivo integrativo 17 maggio 1957 e il contratto collettivo 27 febbraio 1959, per i braccianti agricoli avventizi, l'accordo collettivo 11 maggio 1959, per i lavori di falciatura fieno, mietitura grano e trebbiatura, l'accordo collettivo 12 settembre 1959, per i lavoratori addetti alla vendemmia;

— per la provincia di Siracusa, il contratto collettivo integrativo 5 settembre 1957 e l'accordo collettivo 3 ottobre 1959, per i braccianti agricoli avventizi, il contratto collettivo 28 giugno 1959, per i lavoratori addetti alla mietitura;

— per la provincia di Trapani, il contratto collettivo integrativo 14 gennaio 1954, per i salariati fissi, il contratto collettivo 23 aprile 1957, per i braccianti agricoli;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti ed accordi annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Agrigento, Caltanisetta, Catania, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 28 marzo 1962
Atti del Governo, registro n. 144, foglio 107. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 APRILE 1952 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

In Agrigento, il 22 aprile 1952

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal comm. *Pietro Burgio* e la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal signor *Pirrera Alfonso,* da una parte e la FEDERAZIONE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Grado Giuseppe* e dal sig. *Scicolone Gaetano* e la FEDERAZIONE ITALIANA SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI (F.I.S.B.A.) rappresentata dal signor *Ancona Diego,* assistito dai dottori *Grillo Antonio* e *Caruso Silvestre* della C.I.S.L., dall'altra, dinanzi al dott. *Luigi Arnone,* Capo del Servizio Rapporti di Lavoro, assistito dal sig. *Argento Antonino,* nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Agrigento, viene stipulato, in riferimento al Patto Nazionale di Lavoro 11 maggio 1950, il presente contratto integrativo provinciale da valere in tutto il territorio della provincia di Agrigento per i braccianti agricoli avventizi.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Patto Provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti tra i datori di lavoro dell'agricoltura e i braccianti avventizi.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi s'intendono quei lavoratori assunti a giornata senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori ordinari e straordinari dell'agricoltura con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme vigenti di legge sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata ordinaria di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le quarantotto settimanali.

La presente norma non si applica per i lavori di mietitura e trebbiatura, per i quali sarà stipulato apposito accordo.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi, riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7, nonchè nella festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario 20 %;
lavoro festivo 25 %;
lavoro notturno 30 %.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;

4) il 25 aprile Anniversario della Liberazione;
5) il lunedì di Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il primo maggio Festa del Lavoro;
9) il 15 maggio giorno della proclamazione della Regione Siciliana;
10) il 2 giugno Anniversario della Repubblica;
11) il 29 giugno Santi Pietro e Paolo;
12) il 15 agosto Ferragosto;
13) il primo novembre Ognissanti;
14) il 4 novembre giorno dell'Unità Nazionale;
15) l'8 dicembre Festa dell'Immacolata;
16) il 25 dicembre Natale;
17) il 26 dicembre Santo Stefano;
18) la Festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono: la paga base e l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 7 % sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Nel 7 % è compreso il compenso eventuale per festività nazionali, perciò se il lavoratore non presta la propria opera in detti giorni non ha diritto ad essere pagato, mentre se lavora ha diritto alla sola paga normale per giornata festiva e non alla doppia retribuzione.

Detta indennità sarà liquidata con il salario.

Art. 9.

DORMITORIO E REFEZIONE

Nella eventualità che il lavoratore debba pernottare nell'azienda, il datore di lavoro deve provvedere a fornirgli alloggio decente ed una confortevole minestra calda seralmente.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ

Per i giovani dai 16 ai 17 anni, per gli uomini di età superiore ai 60, per le donne, le tariffe salariali vengono ridotte del 20 %; per i ragazzi dai 14 ai 16 anni le tariffe sono ridotte di un terzo.

Art. 11.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili.

Art. 12.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 13.

ZONE MALARICHE

Nei comuni ove esistono zone riconosciute malariche a termini delle vigenti disposizioni, viene stabilito l'obbligo della somministrazione gratuita del chinino a norma di legge, nonchè della corresponsione ai lavoratori, durante alcuni periodi dell'anno, di una particolare indennità in aggiunta alla normale retribuzione fissata nella misura del 7 % sulla paga base e contingenza.

Le eventuali zone malariche debbono essere determinate dalle competenti autorità sanitarie.

Art. 14.

MINIMI DI COTTIMO

I minimi di eventuale cottimo non possono essere inferiori alla retribuzione di una giornata lavorativa corrispondente alla prestazione.

Art. 15.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto si attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda e da chi ne fa le veci e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda o tra questi ed il loro datore di lavoro debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Art. 16.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra il datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la contro-

versia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento. Le controversie dovranno essere prese in esame entro 15 giorni dalla richiesta da una delle parti.

Art. 17.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del contratto integrativo provinciale saranno esaminate dalle organizzazioni sindacali provinciali contraenti per il sollecito amichevole componimento entro 20 giorni dalla richiesta da una delle parti.

Art. 18.

PRESTAZIONI IN NATURA

Le retribuzioni stabilite nel presente contratto si intendono *senza vitto*. Allorquando, come avviene in qualche comune della provincia, i datori di lavoro dovessero corrispondere ai braccianti sia per lavori ordinari che per quelli speciali, il vitto completo (minestra condita, pane, companatico ed altri generi in natura) la retribuzione prevista sarà diminuita del valore delle somministrazioni, computato a prezzo ufficiale di mercato. Da tale detrazione sono escluse le eventuali parziali corresponsioni in natura gratuite, stabilite dalle consuetudini locali.

Art. 19.

INDENNITÀ DI PERCORSO

Il tempo per recarsi dal centro abitato al posto di lavoro e viceversa, non verrà computato, ai fini della paga giornaliera, quando la distanza non superi i quattro chilometri.

Superando tale distanza, dovrà essere corrisposta al lavoratore la paga rapportata a 20 minuti per ogni chilometro, sia all'andata che al ritorno.

Nessuna indennità dovrà essere corrisposta al lavoratore quando il datore di lavoro fornisce i mezzi di trasporto.

Art. 20.

SALARIO

Il salario dei lavoratori dell'agricoltura (braccianti avventizi) viene diviso in paga base e contingenza.

L'indennità di contingenza viene forfettariamente fissata in L. 400 giornaliere, frazionabili ad ora e si intende per otto ore di lavoro.

La revisione dell'indennità di contingenza verrà effettuata ogni quadrimestre ove si verificherà una oscillazione sul costo della vita in relazione ai dati forniti dall'Istituto Centrale di Statistica.

In tale caso le parti esamineranno la situazione creatasi per apportare le eventuali modifiche alla indennità di contingenza in riferimento alla percentuale di oscillazione verificatasi.

Le tariffe di paga giornaliera per uomo di età superiore ai 17 anni ed inferiore ai 60, di piena capacità lavorativa, per lavoro effettivamente prestato vengono determinate secondo la seguente tabella, non comprensiva dell'indennità di contingenza suddetta:

a) lavori ordinari:

Bracciante adibito ai lavori preparatori di semina e di coltura dei cereali e leguminose; bracciante adibito alla coltura della vite: scalzatura, zappatura, concimazione, trattamenti anticrittogamici, impalatura, raccolta d'uva; bracciante adibito alla coltivazione di fruttiferi: sconcatura, zappatura, trattamenti anticrittogamici e raccolta; bracciante addetto alle motoaratrici; bracciante adibito alla falciatura di erbai e prati; bracciante addetto alle colture ortalizie seccagne: lire 250 per giornata lavorativa di otto ore.

b) lavori speciali:

Conducente di aratri a trazione animale: L. 306 per otto ore lavorative; bracciante adibito al trasporto ed ubicatura dei covoni: L. 370 per giornata lavorativa di otto ore; ortolano specializzato: L. 370 per giornata lavorativa di otto ore; bracciante adibito alla trebbiatura delle leguminose e dei cereali a calpestio animale: lire 450 per otto ore di lavoro; innestatori: L. 610 giornaliere; potatore e pigiatore d'uva: L. 490 per giornata lavorativa di otto ore.

Art. 21.

DURATA DEL PATTO

Il presente contratto ha la durata di un anno a decorrere dal 22 aprile 1952.

Il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte due mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 10 MAGGIO 1958, AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 APRILE 1952, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno 1958 il giorno 10 del mese di maggio, alle ore 10, nei locali dell'U.P.L.M.O. di Agrigento, innanzi al Direttore dott *Alfonso Scifo*, assistito dal dottor *Luigi Arnone*, Capo del Servizio Rapporti di Lavoro, sono convenuti i rappresentanti sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoscritti, per la stipula dello accordo integrativo provinciale al Patto Nazionale per i braccianti agricoli avventizi.

Premesso che la parte normativa è stata concordata in precedenza e che, a seguito dell'interessamento del sig. Prefetto prima dell'on. Presidente della Regione dopo, è stato raggiunto un accordo in linea di massima anche per le tariffe, le parti presenti definiscono il salario del bracciante avventizio nella misura che si indica, a partire dal 1° maggio 1958:

L. 308 paga base, L. 502,81 indennità di contingenza, L. 89,18 11 % uguale a L. 899,99 che si arrotonda a L. 900 giornaliere.

L'indennità di contingenza subirà le variazioni della scala mobile.

L'indennità di caropane sarà corrisposta a norma di legge.

La durata è quella indicata nell'art. 19 del Contratto Nazionale del 15 febbraio 1957.

Federazione Provinciale Coltivatori diretti
Federazione Provinciale CISL
Federazione Provinciale FISBA
Unione Provinciale Agricoltori

Camera del Lavoro
Federbraccianti CGIL
Unione Provinciale del Lavoro - CISNAL

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 25 MAGGIO 1953 PER I BRACCIANTI AGRICOLI ADDETTI ALLA MIETITURA DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno 1953 il giorno 25 del mese di maggio, alle ore 12,30, nei locali della Prefettura di Agrigento, dinanzi all'Ecc. il Prefetto della Provincia dott. *Francesco Bilancia*, sono presenti:

il dott. *Bajo* dell'Ispettorato dell'Agricoltura;

il dott. *Arnone* dell'Ufficio Proviciale del Lavoro;

il comm. *Burgio* dell'Unione degli Agricoltori;

i signori *Russo* e *Riggeri* della Camera del Lavoro;

il sig. *Ancona* della C.I.S.L.

Scopo della riunione è l'esame delle proposte formulate dai rappresentanti dei lavoratori per la stipula delle tariffe per la mietitura dell'anno 1953.

Premesso che una precedente riunione è stata tenuta presso l'Ufficio del Lavoro, dopo ampia discussione si conviene quanto segue, in considerazione dell'aumento dell'indennità di contingenza dal maggio 1952, epoca di stipula delle precedenti tariffe, ad oggi:

per 8 ore di lavoro, L. 1.000;

per 9 ore di lavoro, L. 1.125;

per 10 ore di lavoro, L. 1.250.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 3 GIUGNO 1954 PER I BRACCIANTI AGRICOLI ADDETTI ALLA MIETITURA DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno 1954 il giorno 3 del mese di giugno, nei locali della Prefettura, innanzi al sottoscritto dott. *Fausto Saija*, ff. Vice prefetto ispettore, sono presenti:

dott. *Luigi Arnone* per l'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO;

sig. *Liuzza Giuseppe*, per l'UNIONE DEGLI AGRICOLTORI;

sig. *Accurso Salvatore* per i COLTIVATORI DIRETTI;

sig. *De Castro Umberto* per la C.I.S.N.A.L.;

sig. *Diego Ancona* per la C.I.S.L.;

sig. *Scicolone Gaetano* per la C.G.I.L.;

sig. *Palumbo Giuseppe* per la C.G.I.L.

Scopo della riunione è l'esame delle tariffe per la mietitura, avanzate dalla Camera del Lavoro di Agrigento.

Il rappresentante dei Coltivatori Diretti propone di accrescere il salario a L. 1400 per dieci ore di lavoro, oltre le consuetudini locali.

I rappresentanti dei lavoratori accettano tale offerta.

Il sig. Liuzza, rappresentante dell'Associazione Agricoltori per i propri organizzati ritiene di non aumentare le tariffe per la mietitura fissate per la campagna 1952-53 dato che non si è verificato alcun aumento nel costo della vita dalla campagna decorsa alla attuale.

Poichè, nonostante rinnovati tentativi l'Associazione Agricoltori a mezzo del suo rappresentante dichiara di non concedere alcun aumento, la riunione viene sciolta res ndo l'accordo di cui sopra operante soltanto nei riguardi dei coltivatori diretti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 16 GENNAIO 1954 PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno 1954, il giorno 16 del mese di gennaio, nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Agrigento, dinanzi al Direttore dott. *Alfonso Scifo*, assistito dal dott. *Arnone Luigi*, Capo del Servizio Rapporti di Lavoro

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal Vice Presidente dott. *Francesco Borsellino*, assistito dal Direttore comm. *Pietro Burgio*, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal sig. *Rinaldo Calogero*

e

il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Salariati fissi e braccianti, rappresentato dal dottor *Caruso Silvestre*, della C.I.S.L.; il Sindacato Provinciale della Federazione Nazionale Braccianti e salariati agricoli, rappresentata dai sigg. *Ruggeri Giovanni* e *Scicolone Gaetano*, assistiti dal sig. *Russo Michelangelo*, Segretario Provinciale della Camera del Lavoro, si è proceduto alla stipula del presente patto.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente patto provinciale, in conformità a quanto stabilito dalla norma n. 1 del Contratto Nazionale, stipulato il 31 luglio 1951 fissa il rapporto di lavoro tre le aziende agricole e salariati fissi della provincia di Agrigento, trasferendo le norme del contratto ed integrando le parti di competenza delle Organizzazioni Provinciali.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata non inferiore ad un anno la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, qualora l'azienda ne disponga, e la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, venga corrisposta mensilmente.

Sono considerati, altresì, salariati fissi, tutti quei lavoratori che vengono assunti per una durata non inferiore ad un mese (mesaroli).

I salariati fissi della provincia si distinguono in *garzoni* e *campieri*. Per la prima categoria si intendono quei lavoratori addetti a tutti i lavori dell'azienda, compreso l'allevamento degli animali.

Per la seconda gli addetti alla custodia e sorveglianza del fondo, alla buona preparazione dei terreni da parte dei mezzadri, alla sorveglianza in genere dei prodotti. Il contratto di assunzione si effettua normalmente a termine di un anno (annarolo) o di un mese (mesarolo).

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato fisso all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto Sindacale di lavoro di cui all'art. 7.

In tale contratto dovranno essere precisati la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel presente patto provinciale.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949 numero 533. Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una parte all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno e mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti

Art. 6.

MANSIONI

Il salariato fisso dev'essere adibito alle mansion per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un aumento sostanziale della sua posizione rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquistare la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito, per un periodo di mesi sei.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le Organizzazioni Provinciali debbono concordare il libretto sindacale di lavoro sul quale, a cura del datore di lavoro e alla presenza del lavoratore, dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore; nel libretto dovranno altresì essere effettuate tutte le registrazioni inerenti al rapporto.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dal salariato fisso presso le rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

I datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non dovrà essere superiore ai 30 giorni.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario giornaliero di lavoro, tenute presenti le vigenti disposizioni di legge, nei vari mesi dell'anno viene stabilito nel modo seguente:

a) per i mesi di gennaio, novembre e dicembre ore 7;

b) per i mesi di febbraio, marzo, aprile, maggio, settembre ed ottobre ore 8;

c) per i mesi di giugno, luglio, ed agosto ore 9.

Quando per intemperie od altro, non fosse possibile al lavoratore di effettuare l'orario normale, il datore di lavoro può recuperare, nelle giornate successive, le ore perdute, purchè il recupero non superi le ore 2 giornaliere, senza dar luogo a remunerazione alcuna.

Agli effetti dell'orario non si considera lavoro effettivo e non sono compresi nella durata di lavoro normale i riposi intermedi ed il tempo per andare al posto di lavoro e quello per il ritorno.

Per i salariati fissi addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo delle relative prestazioni le parti prenderanno accordi per quanto riguarda l'oraio di lavoro, purchè venga rispettata la media annua di ore 8 giornaliere di effettivo lavoro.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

a) Lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11;

b) lavoro notturno: quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba ad eccezione di quello svolto dai salariati fissi addetti al bestiame;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui all'art. 14 nonchè nella festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le ore 2 giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità, e non dovranno avere perciò carattere sistematico salvo il caso di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga in denaro e generi in natura) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	16%
Lavoro festivo	25%
Lavoro notturno	30%
Lavoro notturno, festivo e straordinario . .	40%

Non si fa luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura di salariato in base ai contratti collettivi, mansioni che per la loro natura e per le esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà essere accordato preferibilmente la domenica, salvo casi di necessità aziendali per i quali la giornata di riposo può essere sostituita con altro giorno della settimana.

Art. 14.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il 25 Aprile, Anniversario della liberazione;
4) il giorno di lunedì di Pasqua;
5) il giorno della festa di S. Giuseppe (19 marzo);
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° Maggio, Festa del lavoro;
9) il 2 Giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;
10) il 29 Giugno, SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 Agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
12) il 1° Novembre, Ognissanti;
13) il 4 Novembre, giorno dell'Unità Nazionale;
14) il giorno 8 Dicembre, festa dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 Dicembre, giorno di Natale;
16) il 26 Dicembre, S. Stefano;
17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione ai salariati fissi è costituita da una parte in denaro e da una parte in natura.

La corresponsione avverrà normalmente ad ogni fine di mese.

La misura della retribuzione in denaro, in ragione di anno compensativa di ogni indennità, è la seguente:

Campiere L. 96.000 all'anno;

Garzone L. 84.000 all'anno.

Oltre alla retribuzione in denaro di cui sopra saranno corrisposti i seguenti generi in natura, i quali ultimi saranno anticipati mensilmente ove l'alimentazione non venga fornita giornalmente dal datore di lavoro sul posto.

Campiere: frumento, salme tre all'anno (pari a Kg. 672); olio, un litro al mese; petrolio, un litro al mese; legna, n. 48 fascine all'anno; vino, litri 100 all'anno.

Garzone: le medesime prestazioni.

Il conduttore ed il salariato fisso possono, di comune accordo, effettuare scambi e sostituzioni tra la parte del salario in natura con quello in denaro o viceversa senza però incidere sul valore globale del compenso stabilito come sopra. La paga in denaro potrà essere rivista annualmente a richiesta delle organizzazioni in relazione alle variazioni del costo della vita con le modalità della scala mobile per i lavoratori dell'agricoltura.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente, salvo le condizioni di migliore favore contenute nei contratti collettivi vigenti:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 62 % dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno al termine di ogni anno agrario spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale, composta della paga base e generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato.

La gratifica natalizia assorbe fino alla concorrenza del suo ammontare ogni altra indennità a titolo analogo, quali la 13ª mensilità, 200 ore, 53ª settimana, ecc.

Art. 18.

MALATTIA ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata provata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 19.

DIARIE

Ai salariati fissi, che per disposizioni del direttore della azienda, devono espletare le loro mansioni in località distanti dell'azienda stessa, spetta il diritto del rimborso relativo al vitto ed all'alloggio.

Art. 20.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 8 ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto compatibilmente alle esigenze generali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 21.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, la malattia, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuito durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha altresì diritto a un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Rimangono ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata o richiamo alle armi si applicano le disposizioni di legge regolanti la materia.

Art. 25.

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda e da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto, e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni disciplinari da parte dei salariati fissi potranno dar luogo a seconda della gravità e della qualità della mancanza, ai seguenti provvedimenti:

a) avvertimento semplice o scritto nei casi di negligenza o di omissione volontaria nella esecuzione degli ordini ricevuti;

b) multe nei casi di provata recidività alle mancanze di cui alla lettera *a*) e nei casi di assenza abusiva, senza motivo plausibile, od ingiustificata dal lavoro.

L'ammontare della multa non potrà eccedere le lire duecento che dovranno essere devolute in opere assistenziali locali, oltre la trattenuta della paga per il periodo corrispondente alla mancata prestazione lavorativa ed il risarcimento per eventuali danni in conformità alle vigenti norme di legge;

c) licenziamento, qualora l'assenza abusiva dal lavoro si ripetesse anche dopo l'applicazione delle norme precedenti, e nei casi di ingiurie, vie di fatto o reati il salariato potrà essere licenziato in tronco.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 28.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione di rapporto è dovuto al salariato fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione — per retribuzione si intende il salario globale e cioè paga in denaro e generi in natura — da prendersi come base per la determinazione della indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto. Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per l'eventuale frazione di un anno. La indennità soprastabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla data della firma del presente contratto. Per il servizio prestato

anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nei contratti collettivi provinciali preesistenti ed in mancanza di disposizioni di contratto le norme di legge.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C.C. ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo non superiore ad un mese dalla data del decesso del salariato.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungessero l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale debbono essere esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto provinciale avrà la durata corrispondente a quella del Contratto Nazionale a partire dal 1° gennaio 1954.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 9 AGOSTO 1956 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE OPERE DI RIMBOSCHIMENTO DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno 1956 il giorno 9 del mese di agosto alle ore 10,30, nei locali dell'U.P.L.M.O. di Agrigento, dinanzi al sottoscritto dott. *Luigi Arnone,* Capo del Servizio Rapporti di Lavoro, sono presenti i signori:

Liuzza Giuseppe per l'Unione Provinciale Agricoltori;

dott. *Rizzo Calogero* per la Federazione Coltivatori Diretti;

Ancona Diego per la C.I.S.L.:

on.le *Palumbo* e *Ballo* della C.G.I.L.

Assiste come osservatore il dott. *Morello* Capo dell'Ufficio Distrettuale del Corpo Forestale di Agrigento.

Scopo della riunione è la stipula dell'accordo salariale circa i lavoratori addetti alle opere di rimboschimento.

Premesso che già, con disposizione dell'Assessorato Regionale dell'Agricoltura, ai lavoratori in parola, direttamente assunti dall'Amministrazione Forestale, è stata riconosciuta una maggiore indennità pari alla metà della differenza derivante tra il salario dell'operaio specializzato ed il comune dell'agricoltura, dopo ampia discussione alla quale partecipano tutti i convenuti, si stabilisce, con il presente accordo salariale, di concedere ai braccianti da impiegare nelle opere di rimboschimento per conto di ditte appaltatrici, da Enti, da cottimisti o direttamente dall'Amministrazione Forestale, la indennità predetta che si precisa, resta fissata in una maggiorazione di L. 91 sulla paga base, oltre le indennità previste dal vigente contratto per i bracciati agricoli avventizi, di cui il presente patto farà parte integrante.

La decorrenza dell'indennità in parola viene fissata a partire dal 1° settembre 1959.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 21 OTTOBRE 1957 PER I BRACCIANTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

L'anno millenovecentocinquantasette, il giorno ventuno del mese di ottobre in Caltanissetta, nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, alla presenza del dott. *Matraxia Antonio,* Direttore dell'ufficio medesimo, assistito dal geom. *Bajo Beniamino,* Capo Servizio Rapporti di Lavoro;

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente gr. uff. *Luigi Giordano,* assistito dal sig. *Costa Francesco Saverio*;

la Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal dott. *Riggi Beniamino*;

e

l'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Generale Provinciale, dott. *Luigi Vajola*;

la Federbraccianti Provinciale, rappresentata dall'on.le *Luigi Di Mauro,* dal sig. *Bognanni Silvestre* e dal sig. *Palermo Giuseppe;* dall'on.le *Guido Faletra* e dal sig. *Salvatore Amico,* in rappresentanza dell'Alleanza di Contadini;

l'Unione Provinciale aderente alla C.I.S.N.A.L., rappresentata dal sig. *Spagnolo Angelo* e *Minichelli Giuseppe*;

la Camera Sindacale Provinciale della U.I.L., rappresentata dai sigg. *Bonfante Michele* e *Di Gati Michele*;

è stato stipulato il contratto provinciale dei « Braccianti agricoli » della provincia di Caltanissetta ad integrazione del Patto collettivo nazionale di lavoro del 15 febbraio 1957.

Sono intervenuti alla discussione il dott. *Caputo Giorgio* ed il brigadiere *Giardina Nicolò* per l'Ispettorato Forestale.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto provinciale integrativo al Patto nazionale del 15 febbraio 1957 fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra datore di lavoro agricolo ed i « Braccianti agricoli ».

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL « BRACCIANTE AVVENTIZIO »

Per i braccianti avventizi s'intendono quei lavoratori agricoli di ambo i sessi assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei « Braccianti avventizi » sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'assunzione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere ad eccezione per i lavori di mietitura e trebbiatura per i quali l'orario viene fissato in ore dieci.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, dalla Regione e di cui all'articolo seguente; nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità.

Le percentuali di maggiorazione d'applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

a) lavoro straordinario . . . . 16 %

b) lavoro straordinario notturno . . . . 30 %

c) lavoro straordinario festivo . . . . . 20 %

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di San Giuseppe;
4) il 25 Aprile, anniversario della liberazione;
5) il lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° Maggio, festa del Lavoro;
9) il 2 Giugno, anniversario Fondaz. Repubblica;
10) il 29 Giugno, SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 Agosto, Assunzione B. Vergine Maria;
12) il 1° Novembre, Ognissanti;
13) il 4 Novembre, giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 Dicembre, Immacolata Concezione;
15) il 25 Dicembre, Santo Natale;
16) il 26 Dicembre, Santo Stefano;
17) la festa del Patrono del luogo;
18) il giorno 15 Maggio, festa della Regione.

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

a) la paga base;

b) l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete, inoltre, una indennità in luogo delle festività nazionali, regionali, e infrasettimanali nonchè di quelli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali la gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11 % (undici per cento) sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sulla indennità stessa, le percentuali di aumento del lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Nell'11 % è compreso il compenso eventuale per festività nazionali e regionali, perciò, se il lavoratore non lavora in detti giorni, non ha diritto ad essere pagato, mentre se lavora, non ha diritto alla doppia paga, bensì alla normale, maggiorata della percentuale prevista dall'art. 6.

La contingenza sarà modificata, in più o in meno, col variare della scala mobile in agricoltura (vedi tabella allegata).

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La retribuzione e classificazione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo.

DONNE:

dai 17 ai 55 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 17 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA ED ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le norme di legge vigenti.

Art. 13.

ZONA MALARICA

Nei Comuni ove esistano zone riconosciute malariche a termine delle vigenti disposizioni di legge, viene stabilito l'obbligo della somministrazione gratuita del chinino a norma di legge; nonchè la corresponsione ai lavoratori di una indennità, in aggiunta alla normale retribuzione del 5 % sulla paga base e contingenza.

L'accertamento delle zone è demandato all'Ufficio provinciale del lavoro sentiti gli organi sanitari.

Il periodo è stabilito conformemente al decreto prefettizio emanato di anno in anno.

Art. 14.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tale da assicurare la normale disciplina aziendale.

La inosservanza o la infrazione disciplinare darà luogo ai seguenti provvedimenti:

1) Multa sino all'importo di due ore lavorative nei seguenti casi:

a) abbandono del lavoro senza giustificato motivo;

b) presentazione in ritardo o anticipata cessazione del lavoro.

2) Sospensione fino a due giorni lavoratiri:

a) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

b) atti di indisciplina che portano pregiudizio della normale attività aziendale durante le ore di lavoro:

c) recidiva nella multa.

3) Licenziamento:

a) recidiva nella sospensione;

b) insubordinazione verso il datore di lavoro o chi per esso;

c) gravi offese verso i compagni di lavoro;

d) risse nell'interno dell'azienda, furti, frodi, e danneggiamenti;

e) sia intervenuta condanna definitiva per reato la cui natura renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 15.

Art. 15.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversie fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali, le quali, attraverso una Commissione paritetica costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denunzia della controversia.

Per le modalità si conviene che le Organizzazioni sindacali in possesso di vertenza di lavoro sono tenute ad inviarla alla controparte con la designazione del proprio rappresentante delegato alla trattazione.

Entro il termine fissato dal secondo comma del presente articolo, l'Organizzazione sindacale ricevente convoca la parte dando preventiva conoscenza del giorno, del luogo e dell'ora oltre che del proprio delegato alla trattazione.

Nel caso in cui la vertenza non venga discussa o conciliata, si procederà alla normale denuncia per il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.

Art. 16.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto integrativo saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 17.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, e le eventuali somministrazioni date in sostituzione del salario non sono da considerarsi di miglior favore.

Art. 18.

DISTANZA DAI POSTI DI LAVORO

Qualora la distanza dal posto di lavoro al centro abitato dal lavoratore, supera i Km. 4 il percorso eccedente detta distanza sarà a carico del datore di lavoro nella misura di 1/4 di ora di salario per ogni Km., sempre che questi non provveda al mezzo di trasporto, oppure all'alloggio igienicamente idoneo, per poter dormire, somministrando gratuitamente in questo caso, il vitto serale consistente in una minestra di grammi 300 di pasta, gr. 500 di pane e gr. 100 di formaggio od altro companatico equivalente.

Art. 19.

SALARIO

Le paghe di cui alla tabella allegata si intendono senza vitto. Tutte le prestazioni in natura che rientrano nelle consuetudini locali saranno rispettate.

Art. 20.

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme contenute nel presente contratto hanno carattere tassativo e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per i loro aderenti.

Le Organizzazioni contraenti s'impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire per la piena osservanza delle norme in esso contenute.

Art. 21.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto integrativo al Patto nazionale del 15 febbraio 1957 ha la durata iniziale di due anni, a decorrere dal 1° novembre 1957.

Il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno, tranne nuovi aggiornamenti di carattere nazionale.

Art. 22.

DEPOSITO CONTRATTO

Copia del presente contratto e della tabella salariale viene depositata presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di Caltanissetta.

Art. 23.

AGGIORNAMENTO SALARI

Resta espressamente convenuto tra le parti che a partire dalla data del presente contratto, i salari concordati si intendono comprensivi di tutte le indennità in atto esistenti e che saranno applicati gli eventuali scatti di scala mobile rilevati dalla Commissione paritetica centrale essendo stati tutti i precedenti scatti regolarmente applicati alla data del presente contratto.

Tabella salariale per i « Braccianti agricoli »

COLTURE	Paga base	Contingenza	Indennità 11 %	Totale paga oraria
A) *Colture erbacee:*				
1) — Lavori preparazione, concimazione, semina, zappatura, sarchiatura, scerbatura incalzatura e lavori equiparati e similari	74,50	31,25	12	118,75
2) — Conducente aratro a trazione animale	80,50	31,25	12	123,75
3) — Falciatura degli erbai, delle fave e delle leguminose in genere	85,50	31,25	13	129,75
4) — Trebbiatura delle fave e delle leguminose da granella	85,50	31,25	13	129,75
5) — Trasporto e ubicatura dei covoni . . .	85,50	31,25	13	129,75
6) — Trebbiatura del grano e cereali minori	89,50	31,25	13	133,75
B) *Colture legnose:*				
7) — Rimboschimento e sistemazione terreni, gradonamento, terrazzamento, piantagione e cura dei vivai	81,75	31,25	12	125,00
8) — *Viti:* scalzatura, zappatura, impalcatura, raccolta e legatura tralci (oltre litro uno di vino)	75,50	31,25	12	118,75
9) — *Viti:* concimazione e trattamenti anticrittogamici	75,50	31,25	12	118,75
10) — Zappatura e sconcatura mandorlo, olivo pistacchio, agrumi e frutteti in genere	80,50	31,25	12	123,75
11) — Concim. e trattamenti anticrittogamici	75,50	31,25	12	118,75
12) — Abbacchiatura	80,50	31,25	12	123,75
13) — Raccolta (donne)	60,50	31,25	10	101,75
C) *Colture ortalizie:*				
14) — Preparazione del semenzario e del terreno, trapianto, sarch. irrig. e raccolta	80,50	31,25	12	123,75

Visto il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 GIUGNO 1959 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA MIETITURA DEI CEREALI DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

L'anno 1959 il giorno 18 del mese di giugno in Caltanissetta, nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, presente il dott. *Matraxia Antonio,* Direttore dell'ufficio medesimo, assistito dal geom. *Bajo Beniamino,* Capo servizio dei Rapporti di lavoro, si sono riuniti:

dott. *Fazio Alfonso,* Direttore UNIONE AGRICOLTORI;

P. A. *Candura Angelo,* rappr. FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI;

sig. *Bognanni Silvestre,* rappr. FEDERTERRA;

sig. *Augello Vincenzo,* rappr. FEDERTERRA;

sig. *Minichelli Giuseppe,* rappr. C.I.S.N.A.L.;

sig. *Alberti Luigi,* rappr. C.I.S.L.

per l'esame dello schema di contratto provinciale per i lavori di mietitura.

Risulta assente il rappresentante l'U.I.L., sebbene regolarmente invitato.

Le parti, dopo ampia e cordiale discussione hanno stabilito quanto segue:

Art. 1.

SALARI

Ai lavoratori addetti alla mietitura dei cereali per l'annata agraria 1959 viene corrisposto un salario globale di L. 1500 per la giornata lavorativa di 8 ore.

Nel caso che viene eseguita la giornata lavorativa consuetudinaria di 10 ore, la paga complesiva sarà di L. 1800.

Le ore eccedenti tale orario saranno pagate a L. 200 l'ora.

Art. 2.

VITTO

Senza dare luogo ad alcuna detrazione sulla paga globale, il datore di lavoro ha l'obbligo di somministrare il vitto giornaliero consistente in pane, companatico e vino, durante la giornata, secondo le consuetudini locali ed un pasto completo con minestra.

Qualora il lavoratore rinunci al vitto, gli sarà dato il corrispettivo in danaro, oltre la paga giornaliera e cioè di L. 300 giornaliere.

Art. 3.

Per la vigilanza contro l'insolazione e gli alloggi, si richiama la legge 24 aprile 1953 G.U.R.N. 23 del 2 maggio 1953.

Art. 4.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 22 GIUGNO 1959 PER GLI ADDETTI ALLA TREBBIATURA MECCANICA DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

L'anno millenovecentocinquantanove il giorno ventidue del mese di giugno in Caltanissetta, nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, alla presenza del dottor *Matraxia Antonio,* Direttore dell'ufficio medesimo. assistito dal geom. *Bajo Beniamino,* Capo servizio dei Rapporti di Lavoro, si sono riuniti:

dott. *Fazio Alfonso,* Direttore UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI;

P. A. *Candura Angelo,* rappr. FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI;

prof. *Tumminelli Giuseppe,* trebbiatore;

sig. *Alberti Luigi,* rappresentante C.I.S.L.;

sig. *Bognanni Silvestre,* rappresentante FEDERTERRA;

sig. *Minichelli Giuseppe,* rappresentante C.I.S.N.A.L.

per determinare le tariffe da corrispondere agli addetti alla trebbiatura meccanica nel territorio della provincia di Caltanissetta per la campagna 1959.

Risulta assente, sebbene regolarmente invitato, il rappresentante della U.I.L.

Assistono alla discussione il rag. *Giunta Liborio,* rappresentante della Camera di commercio ed il dott. *Leone Giuseppe,* rappresentante dell'Ispettorato Agrario.

Dopo ampio esame della situazione, cui hanno preso parte tutti gli intervenuti, si stabilisce corrispondere ai lavori addetti le seguenti tariffe:

a) macchinista meccanico conduttore di trebbia azionata da locomobile o da motore a scoppio . . . . L. 2000 giorno

b) fochisti autorizzati (ove manchi il macchinista), aiuto meccanico o fochista aggiunto . . . . L. 1200 giorno

c) imboccatore . . . . » 1300 »

d) personale d'aia . . . . . . » 1250 »

e) per ragazzi inferiori agli anni 18 ed uomini superiori agli anni 60, le suddette paghe saranno ridotte del 20 %.

Le suddette tariffe, quali minimi salariali, si intendono riferite per giornata consuetudinaria di lavoro che si calcola sulla media di 10 ore di effettivo lavoro. Si stabilisce che le paghe suddette, oltre il salario, comprendono tutte le indennità in vigore alla data di oggi compresa la scala mobile in agricoltura. Il vitto va corrisposto se e in quanto vige la consuetudine locale, osservanza alle norme contrattuali in atto in vigore.

Oltre alle norme contenute nel presente accordo, dovranno essere osservate tutte le altre stabilite dai contratti di lavoro relativi alle attività industriali ed agricole del prestatore d'opera.

Il presente contratto ha decorrenza dal primo giorno di trebbiatura dell'annata in corso e si protrarrà di anno in anno fino a quando non sarà preventivamente disdettato un mese prima della scadenza.

Il presente accordo, in originale, viene depositato dalle parti presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di Caltanissetta.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 1 OTTOBRE 1959 PER I SALARIATI FISSI IN AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

L'anno millenovecentocinquantanove il giorno primo del mese di ottobre in Caltanissetta nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro presente il Direttore dottor *Matrazzia Antonio*, assistito dal Capo servizio dei rapporti di lavoro, geom. *Bajo Beniamino*;

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori rappresentata dal dott. *Alfonso Fazio* e dal sig. *Carmelo Giugno*;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti rappresentata dal P. A. *Angelo Candura*, l'Alleanza Provinciale Coltivatori Siciliani rappresentata dal sig. *Baiamazzola Saverio*;

e

la C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Luigi Alberti*;

la Federterra rappresentata dal sig. *Silvestre Bognanni*;

la Camera del Lavoro rappresentata dal sig. *Palermo Giuseppe*;

la U.I.L. rappresentata dal sig. *Cacciatore Stefano*;

la C.I.S.N.A.L.-Terra rappresentata dal sig. *Minichelli Giuseppe*;

viene stipulato il presente patto collettivo di lavoro per i salariati fissi in agricoltura da valere in tutto il territorio della provincia di Caltanissetta.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente patto provinciale fissa le norme che regolano i rapporti di lavoro fra datori di lavoro agricolo e salariati fissi della provincia di Caltanissetta. Esso viene ad aggiornare il contratto provinciale del 7 giugno 1954 ed ha decorrenza del 1° ottobre 1959.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTI INDIVIDUALI

Tra i datori di lavoro ed i salariati, all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di cui all'art. 7 del presente patto. in tale contratto devono essere precisati: la qualifica, le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto e il salario spettante in base a quanto stabilito nell'art. 15.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533. Alla scadenza, il contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte, almeno tre mesi prima della scadenza mediante cartolina con ricevuta di ritorno.

Art. 6.

MANSIONI

Il salariato fisso dovrà essere adibito normalmente alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro, in relazione alle esigenze della azienda può adibire il salariato fisso a mansioni diverse; purchè esse non comportino una diminuzione della retribuzione o mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica. Nel caso previsto dal comma precedente, il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta se è a lui più vantaggioso, e trascorsi i quattro mesi acquisisce la nuova qualifica.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le Organizzazioni sindacali contraenti concorderanno il libretto sindacale di lavoro il quale dovrà contenere il presente contratto a cura del datore di lavoro ed alla presenza del lavoratore dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore. Nel libretto dovranno, altresì, essere effettuate le registrazioni inerenti il rapporto. Tale libretto dovrà essere ritirato dalle parti presso le rispettive Organizzazioni.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati, debbono essere annotati sul libretto sindacale, con indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore corrisponderà della perdita o dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non potrà superare i giorni quindici.

Durante tale periodo potrà effettuarsi la risoluzione del contratto a richiesta di una delle parti senza necessità di preavviso e senza l'obbligo d'indennità salvo il pagamento delle giornate di lavoro effettuate.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario giornaliero di lavoro è quella contemplata dalle vigenti disposizioni di legge.

In considerazione del carattere di lavoro del salariato - discontinuo - dovrà essere rispettata la media annua delle otto ore giornaliere.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto all'art. 11;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria, all'alba ad eccezione di quello svolto dagli addetti al bestiame;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e dalla Regione Siciliana, di cui all'art. 14 del presente patto, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni di cui all'art. 15 sono le seguenti:

a) lavoro straordinario 16%
b) lavoro festivo 25%
c) lavoro notturno 30%

Non si dà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato in base ai contratti collettivi; mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Nel caso di necessità aziendale la giornata del riposo può essere sostituita con un giorno feriale.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° dell'Anno;
2) giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di San Giuseppe;
4) il 25 Aprile anniversario della Liberazione;
5) il lunedì di Pasqua;
6) il 1° Maggio festa del Lavoro;
7) il 15 Maggio festa della Regione;
8) il giorno del Corpus Domini;
9) il giorno dell'Ascensione;
10) il 2 Giugno annivers. fondaz. della Repubblica;
11) il 29 Giugno festa SS. Pietro e Paolo;
12) il 15 Agosto Assunzione della Vergine Maria;
13) il 1° Novembre Ognissanti;
14) il 4 Novembre festa dell'Unità nazionale;
15) l'8 Dicembre festa dell'Immacolata Concezione;
16) il 25 Dicembre festa di Natale;
17) il 26 Dicembre Santo Stefano;
18) festa del Patrono del luogo.

Art. 15.

RETRIBUZIONI

Le retribuzioni giornaliere da corrispondere ai salariati fissi sono le seguenti:

1. Garzone, boaro, mulattiere e simili . L. 750
2. Massaro . . . . » 800
3. Campiere . . . . » 820

I salari di cui sopra s'intendono comprensivi degli scatti di scala mobile in agricoltura (contingenza) alla data di stipula del presente contratto.

Gli eventuali futuri scatti di scala mobile saranno calcolati sulla base dei salari di cui sopra e rapportati a giornate.

Nel periodo dei lavori di mietitura e trebbiatura sarà corrisposto in sovrappiù di mercede giornaliera litri uno di vino al giorno a tutti i salariati fissi.

Le eventuali somministrazioni in natura concordate tra le parti dei generi prodotti nell'azienda verranno addebitate al salariato ai prezzi rilevati dalla Camera di Commercio per il mercato all'ingrosso.

Nelle aziende ove viene somministrato il vitto giornaliero e cioè: pane kg. 1,500; pasta gr. 300, condimento (olio gr. 40, estratto pomodoro, verdura, sale ecc.), companatico (ricotta gr. 80 o formaggio gr. 50, oppure alimenti del medesimo costo) sarà calcolato in L. 220 e detratto dal salario.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel seguente modo:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% dell'unità piena uomo;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

DONNE:

Per le retribuzioni delle donne si fa riferimento alla legge 22 maggio 1956, n. 741.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia pari all'importo di 16 giornate del salario globale di cui all'art. 15.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 18.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giornate; trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate fino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso. Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione, o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato oppure le parti, di comune accordo, potranno procedere alla valutazione ed alla liquidazione dei lavori eseguiti. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, la azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto.

Art. 19.

DIARIE

Ai salariati fissi che per disposizioni del Direttore dell'azienda sono costretti a consumare il pasto o pernottare fuori del territorio, compete la somministrazione del vitto ed in mancanza di esso il rimborso delle spese di vitto e di alloggio eventualmente incontrate dal lavoratore.

Art. 20.

FERIE

Ai salariati fissi, spetta per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 10 ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca del godimento delle ferie del dipendente, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 21.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Le pattuizioni economiche stipulate con il presente contratto non influiscono minimamente sull'assistenza e sull'indennità che gli Istituti per gli infortuni sul lavoro e le malattie sono obbligati a corrispondere a tutti i lavoratori compresi i salariati fissi in caso di inabilità temporanea o permanente dipendente da infortunio o malattia.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti o puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuito durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha altresì diritto ad un permesso di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il salariato ha diritto alla conservazione del posto. Il periodo trascorso sotto le armi va computato ai fini dell'anzianità.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione dal rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro, nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella contemplata dall'art. 15 con le eventuali modifiche per la contingenza, retribuzione, cui ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a sei giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per atto o colpa del lavoratore stesso.

In caso che non sia compiuto un anno di servizio, la liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice Civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato con la famiglia della casa di abitazione, questa continuerà nell'uso di essa, o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo non inferiore a due mesi.

Qualora il salariato fisso avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la famiglia ha diritto a continuare le coltivazioni di esso sino alla realizzazione del raccolto in corso dell'anno del decesso.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra il datore di lavoro e il prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali comunali o provinciali per il tentativo di amichevole componimento.

Qualora non dovesse riuscire, le parti si rivolgeranno all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 29.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i salariati fissi.

Art. 30.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha la durata di anni due a decorrere dal 1° ottobre 1959 e si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta da una delle parti sei mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 24 LUGLIO 1954 PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI CATANIA

L'anno 1954 il giorno 24 del mese di luglio, nella sede della Associazione Provinciale degli Agricoltori in Catania, via Toselli, 49,

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente on.le barone *Benedetto Majorana della Nicchiara* anche a nome e per conto dei Sindacati ed Associazioni Provinciali aderenti; assistito dai sigg.: dott. *Federico Sollima* e cav. *Salvatore Puglisi Cosentino*, Vice Presidenti dell'Associazione e dei signori dott. *Tonino Agodi* e geom. *Santi Panebianco*, rispettivamente direttore e vice direttore dell'Associazione stessa.

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente prof. *Antonino Ricchena* assistito dai sigg. dott. *Giuseppe Cocimano* per il Sindacato Provinciale degli affittuari, rag. *Pietro Campisi* per il Sindacato dei piccoli Proprietari ed il rag. *Domenico Tosto*, Direttore della Federazione stessa.

la Federazione Provinciale Salariati, Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate (FISBA) aderente alla CISL, rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Onofrio Spitaleri*, assistito dal sig. *Antonino Basile*, membro del direttivo Provinciale della Federazione; presenti l'onorevole *Vito Scalia*, Segretario generale dell'Unione Sindacale Provinciale CISL di Catania ed il dott. *Antonio Perrone* della Segreteria Sindacale della CISL Provinciale;

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli aderenti alla CGIL rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Epifanio La Porta*, assistito dai sigg.: *Quaceci Giuseppe* e *Montebello Cristoforo*, Consegretari; presenti il sig. *Giuseppe Pieruccione* Segretario responsabile della Camera del Lavoro di Catania ed il sig. *Di Bella Antonio* responsabile dell'Ufficio Contratti e Vertenze;

la Unione Provinciale dei Lavoratori della Terra aderente all'UIL, rappresentata dal sig. *Gandolfo Francesco*, Segretario responsabile della UIL-TERRA, assistito dai sigg. *Giovanni Borzì*, Segretario del Sindacato Salariati e Braccianti e *Pietro Berlingieri* della Camera Sindacale Provinciale; presente il sig. avv. *Domenico Albergo*, Segretario Generale della UIL Provinciale di Catania.

Viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i Salariati fissi dipendenti dalle aziende agricole della provincia di Catania.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto Provinciale regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricolo e i lavoratori dipendenti aventi qualifica di salariati fissi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso s'intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine, di durata normalmente non inferiore ad un anno, salvo il caso di ritardata assunzione, la cui prestazione si svolge ininterrottamente, per tutta la durata del rapporto, presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo della abitazione ed annessi, secondo consuetudine locale e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente, a norma del presente contratto.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato fisso, all'atto della assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, il contratto individuale di lavoro, da valere a tutti gli effetti di legge e conforme allo schema che si allega al presente contratto collettivo.

In tale contratto individuale dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato fisso, la data di inizio del rapporto di lavoro, il salario spettante, in base a quanto stabilito nel presente contratto collettivo provinciale di lavoro.

Sono ammesse contrattazioni speciali ed aggiuntive sempre che non contrastino con quanto disposto nel

presente contratto, restando sempre salva la parte della retribuzione in denaro, che dovrà in ogni caso essere corrisposta integralmente al salariato fisso.

Art. 5.

DURATA E SCIOGLIMENTO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLA DISDETTA

La durata minima iniziale del contratto individuale è di anni due, così come è stabilito dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto s'intende tacitamente prorogato, di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della data di scadenza, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il datore di lavoro ha facoltà di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione di opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione della intera retribuzione per detto periodo.

Alla data di scadenza del contratto, il lavoratore regolarmente disdettato o che abbia fatto rinuncia, abbandonerà il fondo.

Nel caso in cui il lavoratore durante l'annata agraria risolvesse senza giusta causa il rapporto di lavoro, perderà il diritto a tutte le indennità maturate fino a tale data, comprese le ferie.

Nell'uno e nell'altro caso il lavoratore, all'atto dell'abbandono del fondo, qualora avesse abitazione nell'azienda, lascerà liberi i locali che aveva occupati, da persone o da cose.

L'annata agraria ha inizio il 1° settembre e termina il 31 agosto dell'anno successivo.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

Il contratto individuale diviene impegnativo dopo trascorso un reciproco periodo di prova di giorni 30 per massaro e campiere e di giorni 15 per le altre categorie.

Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto d'ambo le parti, dietro pagamento al salariato fisso delle sole giornate di lavoro eseguito, senza preavviso alcuno e col rimborso al salariato stesso delle spese sopportate per l'andata nel fondo ed il ritorno alla sede di residenza.

Resta da stabilirsi tra le parti contraenti il risiedere o meno nell'azienda della famiglia del lavoratore.

In caso affermativo il salariato fisso trasferirà nell'azienda i componenti della propria famiglia a carico, dopo trascorso il periodo di prova di cui sopra ed usufruirà gratuitamente di abitazione sufficiente.

Art. 7.

QUALIFICHE

Le qualifiche e denominazioni dei lavoratori appartenenti alla categoria dei salariati fissi e di cui al presente articolo e il relativo trattamento salariale si riferiscono alle principali e più comuni figure e relative particolari attribuzioni.

S'intendono però soggetti allo stesso trattamento salariale, precisato per ciascuna qualifica, anche quei lavoratori che siano designati con denominazione diversa, ma le cui caratteristiche di lavoro prestato si ravvisano, nelle linee generali, simili a quelle specificate qui di seguito.

a) *per le aziende cerealicole*

1) *Campiere*: custodisce l'azienda, impedisce che altri vi commetta abusi o vi arrechi danni; sorveglia i lavori dei coloni e degli affittuari perchè tutto proceda secondo le buone regole dell'arte agraria; custodisce i covoni, contribuisce alla guardiania delle aie ed aiuta il fattore nella distribuzione delle sementi e dei concimi nonchè nella divisione e nell'immagazzinamento dei prodotti.

2) *Sovrastante o massaro di grande azienda*: dirige i lavori delle squadre adibite alla necessità della azienda secondo gli ordini ricevuti dal conduttore della azienda stessa o dal fattore, senza partecipare ai lavori stessi; distribuisce agli avventizi ed ai salariati fissi i generi di natura di diritto; coadiuva il fattore nella distribuzione delle sementi e dei concimi e nella divisione dei prodotti.

Ha l'obbligo di sorvegliare i lavori compiuti dagli avventizi, di partecipare a tutti i lavori dell'azienda oltre alla vigilanza del fondo.

3) *Massaro di media e piccola azienda*: ha l'obbligo di partecipare a tutti i lavori della azienda oltre a quello della vigilanza del fondo.

4) *Ribattiere*: aiuta il magazziniere; custodisce gli attrezzi dell'azienda; distribuisce il vino ai lavoratori; prepara per gli stessi il pane e la minestra.

5) *Annaloro*: è addetto a tutti i lavori manuali dell'azienda in genere oppure ha specifiche mansioni per taluni di essi, che lo differenziano dalle altre qualifiche elencate nel presente contratto.

6) *Carrettiere*: è adibito ai trasporti inerenti alla azienda; deve custodire e governare gli animali, i carri e finimenti che ha in consegna.

7) *Garzone*: di età inferiore agli anni 18; aiuta nei lavori dell'azienda.

b) *per le aziende agrumicole*:

1) *Massaro*: sorveglia e dirige i braccianti avventizi adibiti alla coltura del fondo ed assunti per conto del conduttore; esegue lavori manuali speciali, quali gli innesti; dirige e partecipa ai lavori di irrigazione e potatura del giardino; sorveglia le fumigazioni e le operazioni di irrorazione; assiste alla raccolta dei frutti ed alla relativa consegna; vigila sul fondo; nei piccoli agrumeti può compiere da solo i lavori di potatura, innesto irrigazione e irrorazione.

2) *Sottomassaro*: aiuta il massaro ed è adibito a tutti i lavori dell'azienda.

3) *Garzone*: di età inferiore agli anni 18; aiuta nei lavori dell'azienda.

c) *per le aziende viticole ed a noccioleti*:

1) *Massaro*: sorveglia e dirige i braccianti avventizi adibiti alla coltura del fondo; partecipa ai lavori speciali manuali, quali innesti e potature; dirige la vendemmia e la vinificazione o la raccolta; custodisce la cantina od il magazzino e coadiuva alla manutenzione del fustame; vigila sul fondo.

2) *Sottomassaro o massaro di media o piccola azienda*: aiuta il massaro ed è adibito a tutti i lavori dell'azienda; vigila sul fondo.

3) *Garzone*: di età inferiore agli anni 18; aiuta nei lavori dell'azienda.

d) per tutte le aziende:

1) *Addetto al Bestiame*: è quel salariato fisso addetto all'allevamento, alla custodia ed al governo del bestiame dell'azienda produttrice agricola, qualora tali funzioni non siano state assorbite da una delle altre qualifiche di salariati fissi sopradescritte.

Può essere adibito anche a qualsiasi altro lavoro dell'azienda.

Art. 8.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse, purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione od un mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente, il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta, se è a lui più vantaggiosa, nonchè ad acquisire la nuova qualifica, subito dopo trascorsi giorni 90 da quando è stato adibito alla nuova mansione, con regolare iscrizione della nuova qualifica nel contratto individuale.

Art. 9.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro giornaliero, tenuto conto dei vari mesi dell'anno, delle condizioni di ambiente e delle esigenze stagionali, viene stabilito nel modo seguente:

Gennaio - Febbraio - Novembre - Dicembre ore 7.

Marzo - Aprile - Maggio e Ottobre ore 8.

Giugno - Luglio - Agosto e Settembre ore 9.

La presente norma non si applica ai lavori stagionali di mietitura e trebbiatura del grano, orzo, segala ed avena, per i quali l'orario ordinario giornaliero di lavoro viene fissato in ore 10.

L'intervallo dell'orario di lavoro, per il riposo, sarà stabilito fra le parti, conformemente alle consuetudini locali e ai periodi stagionali.

Il personale addetto alla cura, governo ed allevamento del bestiame poichè svolge lavoro discontinuo, non è soggetto alla limitazione dell'orario di cui sopra. Comunque dovrà essere sempre rispettata la media annua di 8 ore giornaliere e 48 settimanali.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'articolo precedente:

b) lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria, all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 13 del presente contratto.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, salvo nei casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da aggiungere alla retribuzione (paga in denaro e generi di natura) sono le seguenti:

— lavoro straordinario 16%;

— lavoro festivo 25%;

— lavoro notturno 30%.

Non si fa luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono essere eseguite anche di notte.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO, FESTIVO

Il lavoro straordinario e notturno eseguito nei giorni festivi dà diritto al lavoratore ad una maggiorazione sulla retribuzione normale.

Tale percentuale di maggiorazione viene così stabilita:

— lavoro straordinario festivo 35%;

— lavoro notturno festivo 45%.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi, oltre a tutte le domeniche:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile — anniversario della Liberazione;
5) il giorno di Lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il primo Maggio — festa del Lavoro;
9) il 2 Giugno — festa della Repubblica;
10) il 29 Giugno — SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 Agosto — giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
12) il 1° Novembre — Ognissanti;
13) il 4 Novembre — giorno dell'Unità Nazionale
14) l'8 Dicembre — giorno dell'Immacolata Concezione;

15) il 25 Dicembre — giorno di Natale;
16) il 26 Dicembre — S. Stefano;
17) la Festa del Patrono del luogo.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione del salariato fisso sono:

a) la retribuzione in denaro;

b) i generi in natura.

La retribuzione spettante ad ogni salariato fisso è quella fissata nelle allegate tabelle retributive e dovrà essere corrisposta mensilmente a norma dell'art. 2 del presente contratto.

Art. 15.

MODALITÀ CORRESPONSIONE SALARI

La retribuzione in denaro ed in natura viene regolarmente corrisposta ad ogni fine mese.

I generi in natura debbono essere di buona qualità ed atti alla alimentazione.

Quando, a richiesta del lavoratore, vengono ceduti per uso familiare, generi eccedenti le quantità a lui spettanti in base al presente contratto, detti generi debbono essere valutati e computati al prezzo del prodotto, posto nell'azienda.

Art. 16.

VARIAZIONI DELLA RETRIBUZIONE

Le variazioni della retribuzione dei salariati fissi sono regolate dall'accordo nazionale per la scala mobile in agricoltura, stipulato a Roma il 23 settembre 1952.

Art. 17.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione delle categorie per gli uomini, le donne e i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni 100%

dai 16 ai 18 anni 70% della unità piena uomo

dai 14 ai 16 anni 50% della unità piena uomo

DONNE:

dai 17 ai 55 anni 60% della unità piena uomo

dai 14 ai 17 anni 50% della unità piena uomo

Art. 18.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto degli artt. 1, 6, 7 e 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, il riposo settimanale dei salariati fissi viene regolato come segue:

— a tutti indistintamente i lavoratori che prestino la loro opera alle dipendenze dell'Azienda Agricola, è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, in coincidenza con la domenica:

— nel caso vi ostino ragioni tecniche, il datore di lavoro farà eseguire i riposi settimanali non fruiti dal lavoratore, in altro giorno della settimana; in tal caso si dovranno creare dei turni, per garentire il riposo a tutti i lavoratori della azienda.

Art. 19.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 8; in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Restano ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi, con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale, composto dalla retribuzione in denaro e dai generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi, in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di lavoro prestato.

Art. 21.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo retribuito di giorni 7, durante il quale è considerato, a tutti gli effetti, in attività di servizio.

Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due, in caso di decesso di parenti di 1° grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Rimangono ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 22.

DIARIE

Ai salariati fissi che, comandati fuori azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dalla stessa, deve essere corrisposta una diaria, pari alle spese sostenute dal lavoratore per vitto, alloggio e trasporto.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso e ciò in base alle condizioni di maggior favore previste dal contratto per i salariati fissi stipulato il 18 aprile 1935, una indennità pari alla intera retribuzione in denaro ed in natura, di giorni 5, per un periodo di anzianità da un anno a 3 anni; di giorni 7, dai 3 ai 9 anni; di giorni 9, dal decimo anno in poi, salvo il caso di licenziamento in tronco, per fatto o colpa del lavoratore stesso e salvo quanto previsto dal comma 5° dell'art. 5 del presente contratto.

L'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione al lavoro, in esso comprendendo anche il periodo di prova.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione della detta indennità deve computarsi per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità, è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

In caso di morte del salariato, l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto, in base all'art. 2122 del C. C.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso della stessa o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi, per un periodo di mesi tre, dalla morte del salariato.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia avrà diritto a continuare la coltivazione dello stesso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 24.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è adibito.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa; l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue competenze.

Art. 25.

MALATTIA ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo o perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa e di quanto altro gli è stato dato in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso, sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato.

In caso di necessità, di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 26.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 27.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 28.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obblighi di leva risolve il rapporto di lavoro in qualsiasi momento dell'annata previo pagamento delle mensilità già maturate e delle indennità normali di licenziamento con esclusione del preavviso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Art. 29.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro, nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 30.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina, da parte del lavoratore, potrà essere punita, a secondo della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa, fino ad un massimo di 2 ore di salario, nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

2) con la multa, fino all'importo di due giornate di lavoro, nei casi di recidività delle mancanze di cui al precedente paragrafo 1), oltre la trattenuta della paga, per il periodo corrispondente alla mancata prestazione lavorativa;

3) con il licenziamento in tronco nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro e verso il rappresentante dell'azienda;

b) furti o danneggiamenti volontari, causati agli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame.

Gli importi delle multe trattenute, che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devolute dalla azienda a beneficio dell'ECA e la ricevuta del versamento dovrà essere sempre esibita alla organizzazione sindacale che la richieda.

Sorgendo contestazioni, a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 31 del presente contratto (controversie individuali).

Art. 31.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazioni tra i datori di lavoro e lavoratori, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali, le quali s'impegnano di esperire, nel più breve tempo possibile, il tentativo di amichevole conciliazione in sede sindacale. Per il resto valgono le norme del codice di procedura civile.

Art. 32.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e la interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle organizzazioni contraenti, per il sollecito amichevole componimento.

Art. 33.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le eventuali condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal lavoratore attraverso accordi individuali o attraverso consuetudini della stessa azienda, avranno pieno vigore.

Art. 34.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha la durata di due anni a decorrere dal 1° setembre 1954.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno quattro mesi prima della scadenza, a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le proprie proposte, due mesi prima della scadenza.

La discussione delle proposte o delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la propria efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Esso viene depositato in originale presso le organizzazioni sindacali che lo hanno stipulato e presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO 24 LUGLIO 1954 SULL'INDENNITA' DI MALATTIA AI SALARIATI FISSI

Le Associazioni Provinciali degli Agricoltori e dei Coltivatori Diretti in considerazione del disaggio nel quale viene a trovarsi il salariato fisso ammalato e la di lui famiglia, al fine di dimostrare umana solidarietà, concordano con la Liberterra (CISL) la Federbraccianti (CGIL) e la UIL-TERRA il seguente accordo che deve avere effetti contrattuali e la stessa durata del contratto collettivo provinciale per i salariati fissi stipulato il 24 luglio 1954, senza che ciò abbia a costituire precedente e pregiudizio nei confronti di altre categorie e di altri contratti.

Durante il periodo di provata malattia sarà corrisposto al salariato fisso:

a) per i primi 30 giorni, a titolo integrativo, di quanto corrisponderà l'INAM come indennità giornaliera malattia, la differenza, fino a completare la intera paga dovuta (retribuzione in denaro e natura);

b) per i 30 giorni successivi i soli generi in natura per intero;

c) per gli ulteriori 30 giorni, la metà dei generi in natura.

Il presente accordo, stipulato in Catania in data 24 luglio 1954, presso l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, sarà allegato al contratto provinciale per i salariati fissi e depositato oltre che presso le organizzazioni stipulanti, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Tabelle delle retribuzioni mensili spettanti ai salariati fissi

RETRIBUZIONE IN DENARO

Per le aziende cerealicole:

QUALIFICA		Stipendio mensile
1) Campiere	L.	9.500
2) Sovrastante o Massaro di grande Azienda	»	9.500
3) Massaro di media e piccola azienda	»	8.500
4) Ribattiere	»	7.500
5) Annaloro	»	7.500
6) Carrettiere	»	8.500
7) Garzone: *a*) fino ai 14 anni	»	3.000
b) dai 14 ai 16 anni	»	4.500
c) dai 16 ai 18 anni	»	5.000

Per le aziende agrumicole:

1) Massaro — Per i Comuni di Catania, Paternò, S. M. Licodia, Adrano, Biancavilla, e Palagonia	»	14.500
2) Massaro — Per gli altri Comuni della provincia	»	12.500
3) Sottomassaro — Per i Comuni di Catania, Paternò, S. M. Licodia, Adrano, Biancavilla e Palagonia	»	13.000
4) Sottomassaro — Per gli altri Comuni della Provincia	»	12.000
5) Garzone — *a*) fino ai 14 anni	»	5.500
b) dai 14 ai 16 anni	»	6.500
c) dai 16 ai 18 anni	»	7.500

Per le aziende viticole ed a noccioleti:

1) Massaro di grande azienda	»	11.000
2) Massaro di media e piccola azienda o sottomassaro	»	10.000
3) Garzone — *a*) fino ai 14 anni	»	5.000
b) dai 14 ai 16 anni	»	5.500
c) dai 16 ai 18 anni	»	6.000

Per tutte le aziende:

1) Addetto al bestiame	»	8.500

GENERI IN NATURA (mensili)

Per le aziende cerealicole:

1) Campiere, Sovrastante o massaro di grande azienda, massaro di media e piccola azienda, ribattiere, aunarolo, carrettiere:

Frumento tumoli 3
Olio litri 1
Vino litri 20
Fave kg. 10
Pasta kg. 10
Petrolio litri 2.

2) Garzone — per tutte le età:

Frumento tumoli 2
Olio litri 1
Vino litri 10
Fave kg. 7
Pasta kg. 7

Per le aziende agrumicole:	Massaro e sottomassaro	Garzone
Olio	litri 1	litri 1
Pasta	kg. 10	kg. 7
Vino	litri 20	litri 10
Petrolio	litri 2	— —
Fascine all'anno	n. 50	n. 50

Per le aziende viticole ed a noccioleti:	Massaro e sottomassaro	Garzone
Vino	litri 30	litri 15
Olio	litri 1	litri 1
Pasta	kg. 10	kg. 7
Petrolio	litri 2	— —
Fascine all'anno	n. 100	n. 50

PER TUTTE LE AZIENDE

Addetto al bestiame:

Frumento tumoli 3
Olio litri 1
Vino litri 20
Fave kg. 10
Pasta kg. 10
Petrolio litri 2.

Tabelle delle retribuzioni orarie per lavoro straordinario festivo e notturno (vedi art. 11), lavoro straordinario, festivo e notturno festivo (vedi art. 12)

QUALIFICHE	Straordinario 16 %	Festivo 25 %	Notturno 30 %	Straord. festivo 35 %	Notturno festivo 45 %
Aziende cerealicole					
1) Campiere	100	107	112	116	124
2) Sovrastante e massaro grande azienda	100	107	112	116	124
3) Massaro media o piccola azienda	94	101	105	109	117
4) Ribattiere	88	95	99	103	110
5) Annaloro	88	95	99	103	110
6) Carrettiere	91	98	102	105	114
7) Garzone:					
a) fino ai 14 anni	46	49	51	53	57
b) dai 14 ai 16 anni	53	58	60	62	67
c) dai 16 ai anni 18	56	61	63	66	70
Aziende agrumicole					
1) Massaro 1ª zona	101	108	113	117	126
2) Massaro 2ª zona	90	96	100	104	112
3) Sottomassaro 1ª zona	93	100	104	108	116
4) Sottomassaro 2ª zona	87	94	97	101	108
5) Garzone:					
a) fino ai 14 anni	45	49	51	53	56
b) dai 14 ai 16 anni	51	55	57	59	63
c) dai 16 ai 18 anni	56	61	63	66	70
Aziende viticole od a noccioleti					
1) Massaro grande azienda	87	94	97	101	109
2) Massaro media e piccola azienda o sottomassaro	81	88	91	95	101
3) Garzone:					
a) fino ai 14 anni	42	46	48	49	52
b) dai 14 ai 16 anni	45	48	50	52	56
c) dai 16 ai 18 anni	48	52	54	56	60
Per tutte le aziende					
1) Addetto al bestiame	94	101	105	109	117

Contratto individuale

L'anno .... il giorno .... del mese di .... con la presente scrittura privata si conviene quanto segue:

L'Agricoltore ....

conduttore dell'azienda agricola ....

sita nel Comune di .... contrada ....

assume alle proprie dipendenze il lavoratore ....

....

dal 1° Settembre 195.... al 31 Agosto 195.... alle condizioni previste dal contratto provinciale per i salariati fissi della provincia di Catania stipulato il ....

Al lavoratore, assunto con la qualifica di ....

sarà corrisposto un salario mensile in ragione di L. ....

in danaro ed i seguenti generi in natura:

....

....

....

....

....

Pattuizioni speciali

....

....

....

FIRMA DEL LAVORATORE ....

FIRMA DEL DATORE DI LAVORO ....

Licenziamento chiesto dal lavoratore

Il sottoscritto lavoratore ....

a norma dell'art. 5 del contratto provinciale per i salariati fissi della provincia di Catania, dichiara di rinunciare alla rinnovazione del contratto di lavoro attualmente in corso, per il venturo anno, e pertanto si impegna di lasciare il fondo alla data del 1° settembre p. v.

Data ....

IL DATORE DI LAVORO
(per presa visione)

....

IL LAVORATORE

....

Disdetta data dall'agricoltore

Il sottoscritto ....

notifica al lavoratore ....

che a norma dell'art. 5 del contratto provinciale per i salariati fissi della provincia di Catania, ritiene risolto a far principio dal 1° settembre p. v. il rapporto di lavoro attualmente in corso.

Pertanto per detta data dovrà lasciare libero e sgombero di ogni cosa e persona il fondo ed i locali eventualmente occupati.

Data ....

IL LAVORATORE
(per presa visione)

....

IL DATORE DI LAVORO

....

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 SETTEMBRE 1959 PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI CATANIA

L'anno 1959, il giorno 30 del mese di settembre, nella sede dell'Associazione Provinciale degli Agricoltori di Catania, sono presenti:

per l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, il Cap. *Pietro Rizzo*

per la FEDERAZIONE DEI COLTIVATORI DIRETTI, il Comm. Rag. *Domenico Tosto*

per la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI (C.G.I.L.), il sig. *Antonino Alicata*

per la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI, BRACCIANTI AGRICOLI E MAESTRANZE SPECIALIZZATE (FISBA), il sig. *Antonino Rubino*

per l'UNIONE PROVINCIALE DEI LAVORATORI DELLA TERRA (U.I.L.), il Cap. *Giuseppe Crisafulli*

per l'UNIONE PROVINCIALE DEL LAVORO (CISNAL), il Rag. *Gildo Giannitto*

i quali si danno reciprocamente atto che, in base a quanto disposto dall'art. 16 del Contratto Collettivo di Lavoro per i Salariati Fissi della Provincia di Catania del 24 luglio 1954, tutti i salari in esso contemplati, per effetto degli aumenti di punteggio verificatisi sulla scala mobile dal 24 luglio 1954 a tutto il 30 settembre 1959, debbono essere maggiorati nella seguente misura:

Uomini dai 18 anni in su L. 3.341

Ragazzi dai 17 ai 18 anni (80% del punteggio) lire 2.672,90

Ragazzi dai 16 ai 17 anni (75% del punteggio) lire 2.503,24.

Gli aumenti in parola sono stati desunti dai seguenti verbali di riunione della Commissione Provinciale paritetica per l'applicazione della scala mobile in agricoltura ai salariati fissi, attribuendo al valore del punto L. 6,50.

		Decorrenza		
1)	verbale del 13 nov. 1954	1-11-1954	punti	2,13
2)	» » 13 dic. 1954	1-11-1954	»	0,48
3)	» » 20 apr. 1955	1- 4-1955	»	0,40
4)	verbale del 2 ag. 1955	1-8-1955	punti	2,36
5)	» » 31 mar. 1956	1-4-1956	»	3,10
6)	» » 19 giu. 1956	1-6-1956	»	1,85
7)	» » 15 feb. 1957	1-2-1957	»	0,38
8)	» » 15 apr. 1957	1-4-1957	»	1,10
9)	» » 15 dic. 1957	1-12-1957	»	1,49
10)	» » 2 feb. 1958	1-2-1958	»	1,66
11)	» » 2 apr. 1958	1-4-1958	»	1,30
12)	» » 8 ag. 1958	1-8-1958	»	3,52
			Totale punti	19,77

Calcolo della Scala Mobile:

Punteggio 19,77 × L. 6,50 valore del punto × gg. 26 mensili = L. 3.341.

Pertanto la tabella delle retribuzioni mensili spettanti ai salariati fissi (tab. *A*), e quella delle retribuzioni orarie per lavoro straordinario festivo e notturno, lavoro straordinario festivo e notturno festivo (tab. *B*) alla data del 30 settembre 1959 vengono così modificate:

Tabella A - Retribuzioni mensili

Per le aziende cerealicole

1) Campiere	L. 9.500	+	L. 3.341	=	L. 12.841
2) Sovrastante o massaro di grande azienda	» 9.500	+	» 3.341	=	» 12.841
3) Massaro di media e piccola azienda	» 8.500	+	» 3.341	=	» 11.841
4) Ribattiere	» 7.500	+	» 3.341	=	» 10.841
5) Annaloro	» 7.500	+	» 3.341	=	» 10.841
6) Carrettiere	» 8.000	+	» 3.341	=	» 11.341
7) Garzone:					
a) fino ai 14 anni	» 3.000	+	» 2.504	=	» 5.504
b) dai 14 ai 16 anni	» 4.500	+	» 2.504	=	» 7.004
c) dai 16 ai 18 anni	» 5.000	+	» 2.673	=	» 7.673

Per le aziende agrumicole

1) Massaro — per i Comuni di Catania, Paternò, S. M. Licodia, Adrano, Biancavilla e Palagonia	L. 14.500	+	L. 3.341	=	L. 17.841
2) Massaro — per gli altri Comuni della provincia	» 12.500	+	» 3.341	=	» 15.841
3) Sottomassaro — per i Comuni di Catania, Paternò, S. M. Licodia, Adrano, Biancavilla e Palagonia	» 13.000	+	» 3.341	=	» 16.341
4) Sottomassaro — Per gli altri Comuni della Provincia.	» 12.000	+	» 3.341	=	» 15.341
5) Garzone:					
a) fino ai 14 anni. .	» 5.500	+	» 2.504	=	» 8.004
b) dai 14 ai 16 anni	» 6.500	+	» 2.504	=	» 9.004
c) dai 16 ai 18 anni	» 7.500	+	» 2.673	=	10.173

Per le aziende viticole ed a noccioleti

1) Massaro di grande azienda	L. 11.000	+	L. 3.341	=	L. 14.341
2) Massaro di media e piccola azienda e sottomassaro	» 10.000	+	» 3.341	=	» 13.341
3) Garzone:					
a) fino ai 14 anni. .	» 5.000	+	» 2.504	=	» 7.504
b) dai 14 ai 16 anni	» 5.500	+	» 2.504	=	» 8.004
c) dai 16 ai 18 anni	» 6.000	+	» 2.673	=	» 8.673

Per tutte le aziende

Addetto al bestiame . . .	L. 8.500	+	L. 3.341	=	L. 11.841

Tabella B. — Retribuzioni orarie per lavoro straordinario

	Straord. 16%	Festivo 25%	Nottur. 30%	Straord. festivo 35%	Nottur. festivo 45%
Aziende cerealicole					
1) Campiere	118	127	132	138	148
2) Sovrastante	118	127	132	138	148
3) Massaro di media e piccola azienda	112	121	126	131	141
4) Ribattiere	106	114	118	123	132
5) Annaloro	106	114	118	123	132
6) Carrettiere	109	118	122	127	137
7) Garzone:					
a) fino ai 14 anni.	59	63	67	69	74
b) dai 14 ai 16 anni . . .	66	71	74	76	82
c) dai 16 ai 18 anni . . .	70	76	79	82	88
Aziende agrumicole					
Massaro 1ª Zona.	119	129	134	139	149
Massaro 2ª Zona.	108	116	121	125	135
Sottomassaro 1ª Zona	111	120	125	129	139
Sottomassaro 2ª Zona	105	114	118	123	132
Garzone:					
a) fino ai 14 anni	58	63	66	68	73
b) dai 14 ai 16 anni . . .	65	70	73	75	81
c) dai 16 ai 18 anni . . .	70	76	79	82	88
Aziende viticole e noccioleti					
Massaro di grande azienda . . .	105	114	118	123	132
Massaro piccola e media azienda	99	107	111	116	125
Garzone:					
a) fino ai 14 anni.	55	60	62	65	70
b) dai 14 ai 16 anni . . .	58	63	66	68	73
c) dai 16 ai 18 anni . . .	62	67	70	73	78
Addetti al bestiame	112	121	126	131	141

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 1 SETTEMBRE 1959 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI CATANIA

L'anno 1959 il giorno 1 del mese di settembre nella Sede dell'Associazione Provinciale Agricoltori in Catania Via Toselli, 49,

tra

L'Associazione Provinciale degli Agricoltori

rappresentata dal suo Presidente onorevole barone *Benedetto Majorana della Nicchiara*, anche a nome e per conto dei Sindacati ed Associazioni aderenti, assistito dai Signori cav. *Salvatore Puglisi Cosentino* e dott. *Federico Sollima*, Vice Presidenti dell'Associazione e dai Signori geom. *Santi Panebianco* e cap. *Pietro Rizzo*, rispettivamente, Direttore e Vice Direttore dell'Associazione stessa;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti,

rappresentata dal suo Presidente prof. *Antonino Ricchena*, assistito dal rag. *Giuseppe Gulisano* in rappresentanza dell'Associazione Provinciale Piccoli Proprietari conduttori diretti, dal signor *Milazzo Orazio* in rappresentanza degli Ortofrutticoli, dal signor *Salvatore Tusa* per i Piccoli Proprietari coltivatori diretti e dal signor rag. *Domenico Tosto*, Direttore della Federazione stessa;

e

La Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze specializzate (FISBA) aderente alla (CISL),

rappresentata dal Segretario responsabile Signor *Giuseppe Bonaventura*, assistito dal Signor *Orazio Sapienza*, presente l'On. Dr. *Vito Scalia*, Segretario Generale dell'Unione Sindacale Provinciale CISL di Catania;

La Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli aderente alla (CGIL),

rappresentata dal Segretario Provinciale Signor *Giuseppe Zammataro*, assistito dal Signor *Montebello Cristoforo*;

La Unione Provinciale dei Lavoratori della Terra aderente alla (UIL),

rappresentata dal Consegretario Generale della Camera Sindacale Provinciale Signor *Francesco Gandolfo*, assistito dai Sigg. dr. *Giuseppe Crisafulli* e *Salvatore Dupplicato* della Segreteria Provinciale della UIL di Catania;

Si è proceduto al rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i braccianti agricoli avventizi della Provincia di Catania, stipulato il 1° dicembre del 1955, concordato sulla parte normativa che consta dei 29 articoli qui di seguito trascritti.

Per quanto riguarda le tabelle salariali richiamate dall'art. 8, si è convenuto che le stesse rimangono invariate da quelle riportate nel vecchio accordo del 1955, aggiornate però al punteggio della Scala Mobile a tutto agosto 1959 e dalle modifiche risultanti dal presente contratto.

Le parti si riservano di riunirsi al più presto per un riesame delle tabelle salariali.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo provinciale regola i rapporti di lavoro fra le aziende agricole e i lavoratori dipendenti aventi qualifica di braccianti avventizi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DI BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti agricoli avventizi si intendono quei lavoratori agricoli di ambo i sessi assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE AL LAVORO

Le assunzioni dei braccianti agricoli avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

ASSUNZIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E RAGAZZI

Per la ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le 48 settimanali. La loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi secondo le esigenze delle singole aziende.

Tenute presenti le condizioni di ambiente e le esigenze stagionali, l'orario ordinario giornaliero nei vari mesi dell'anno viene così stabilito:

— ore 7 giornaliere: Gennaio, Febbraio, Novembre, Dicembre.

— ore 8 giornaliere: Marzo, Aprile, Maggio, Ottobre.

— ore 9 giornaliere: Giugno, Luglio, Agosto, Settembre.

La presente norma non si applica ai lavori stagionali di mietitura, trebbiatura del grano, orzo, segala ed avena per i quali l'orario ordinario giornaliero di lavoro viene fissato in 10 ore.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario ordinario previsto dal precedente articolo;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7 del presente contratto, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione oraria netta sono le seguenti:

— Lavoro straordinario 16%

— Lavoro festivo 25%

— Lavoro notturno 30%

Le percentuali di cui sopra non operano sull'11% di cui all'art. 8 del presente contratto.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte o per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

1) il 1° dell'anno.
2) il giorno dell'Epifania.
3) il giorno 19 marzo - S. Giuseppe.
4) il 25 aprile - Anniversario della Liberazione.
5) il giorno di Lunedì dopo Pasqua.
6) il giorno dell'Ascensione.
7) il giorno del Corpus Domini.
8) il 1° maggio - Festa del lavoro.
9) il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica.
10) il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo.
11) il 15 agosto - Ferragosto.
12) il 1° novembre.
13) il 4 novembre - Giorno dell'Unità Nazionale.
14) l'8 dicembre - Giorno dell'Immacolata Concezione.
15) il 25 dicembre - Natale.
16) il 26 dicembre - S. Stefano.
17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE

Ai braccianti agricoli avventizi della Provincia di Catania saranno corrisposte le retribuzioni di cui alle allegate tabelle comprendenti:

a) il salario base aggiornato col punteggio della scala mobile maturato alla data di stipulazione del presente contratto;

b) l'indennità dell'11% in luogo delle festività e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli diversi, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante agricolo avventizio perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Spetta inoltre al lavoratore l'indennità caro pane come per legge.

La retribuzione sarà corrisposta a fine settimana, di regola il sabato o, al più tardi, la domenica o a termine di lavoro per quel lavoratore con assunzione inferiore ad una settimana.

Art. 9.

VARIAZIONI DELLA RETRIBUZIONE

Le variazioni del salario base di cui al punto *a*) dello art. 8 del presente contratto saranno calcolate in rapporto agli adeguamenti di scala mobile deliberate dalla Commissione Interconfederale Paritetica ed applicata nella Provincia di Catania in ragione di L. 10 per ogni punto, come da accordo stipulato con verbale di riunione n. 1 del 22 gennaio 1953.

Le variazioni avranno efficacia a partire dalla prima comunicazione della Commissione Interconfederale Paritetica, dopo la stipula del presente contratto, dato che i precedenti adeguamenti sono stati tutti calcolati od applicati.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

Dai 18 sino ai 65 anni compiuti 100%.

Dai 17 ai 18 anni compiuti 80% della unità piena uomo.

Dai 16 ai 17 anni compiuti 75% della unità piena uomo.

Dai 15 ai 16 anni compiuti 60% della unità piena uomo.

Dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

Donne:

Dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo.

Dai 16 ai 17 anni compiuti 62% della unità piena uomo.

Dai 15 ai 16 anni compiuti 55% della unità piena uomo.

Dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA ED ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le Assicurazioni Sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Per le donne che allattano, in attesa di altre eventuali disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

Art. 13.

ZONE

Agli effetti salariali il territorio della provincia di Catania viene diviso in due zone.

Appartengono alla 1ª zona i comuni di:

Caltagirone, Grammichele, S. Cono, S. Michele di Ganzaria, Mirabella Imbaccari, Licodia Eubea, Vizzini, Mineo, Militello, Ramacca, Raddusa, Scordia, Palagonia, Catania, Belpasso, Motta S. Anastasia, Bronte, Maletto, Biancavilla, Paternò, S. Maria Licodia, Adrano, Misterbianco, Castel di Judica.

Appartengono alla 2ª zona i comuni di:

Acireale, Aci S. Antonio, Aci Bonaccorsi, Aci Catena, Valverde, Giarre, Riposto, Piedimonte, Linguaglossa, Castiglione di Sicilia, Fiumefreddo, Mascali, Calatabiano, Randazzo, Mascalucia, Camporotondo, Gravina, S. Pietro Clarenza, Sant'Agata Li Battiati, Pedara, S. Giovanni La Punta, Tremestieri Etneo, Viagrande, Trecastagni, Nicolosi, Zafferana, S. Alfio, S. Gregorio, S. Venerina.

Per i lavori eseguiti nei soli agrumeti, indipendentemente dai Comuni ove essi sono ubicati, i salari da corrispondere ai lavoratori devono essere quelli stabiliti per la 1ª zona.

Art. 14.

RIDUZIONE PER LA SECONDA ZONA E PER L'ALTITUDINE

Le tariffe della prima zona vengono ridotte di L. 5 per ora per i Comuni appartenenti alla seconda zona ad esclusione di quelle relative alle colture agrumicole per cui è stata compilata unica tariffa a carattere provinciale.

I minimi tariffari del presente contratto, relativi alla prima ed alla seconda zona, saranno ridotti del 10% nella zona di altitudine media di 750 metri, ad eccezione degli ulivi, per cui la stessa riduzione avverrà per altitudine media di 600 metri.

Per zone di altitudine media devesi intendere « l'altitudine media di ciascun fondo ».

A cura delle Organizzazioni sarà redatto per ogni Comune l'elenco delle suddette aziende. In mancanza del suddetto elenco gli agricoltori che si ritengono in diritto di beneficiare delle riduzioni previste dal presente articolo, dovranno comprovare l'altitudine media del proprio fondo mediante relazione giurata redatta da un tecnico agricolo o da un geometra, od a mezzo di un certificato rilasciato dal competente ufficio Distrettuale delle imposte dirette.

Art. 15.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili.

Art. 16.

ZONE MALARICHE

Il datore di lavoro è tenuto a somministrare gratuitamente il chinino ai lavoratori che prestano la loro opera in zone dichiarate malariche dall'Ufficio Sanitario Provinciale.

Art. 17.

INDENNITÀ DI PERCORSO

Nel caso in cui la distanza che va dalla cinta daziaria dal centro di residenza del lavoratore al posto di lavoro supera i quattro chilometri e sempre che il datore di lavoro non appresti a proprie spese i mezzi di trasporto, il percorso eccedente sarà a carico del datore di lavoro, nella misura di un quarto d'ora di paga globale per ogni Km. da corrispondersi al lavoratore. Lo stesso avrà poi diritto, nella giornata, alla paga corrispondente alle ore di effettivo lavoro eseguito.

Art. 18.

PERNOTTAMENTO

I datori di lavoro hanno l'obbligo di fornire gli alloggi ai lavoratori che per esigenze di lavoro o per la distanza dell'azienda dal paese di residenza del lavoratore sono costretti a pernottare sui luoghi di lavoro.

Gli alloggi e gli adeguati dormitori dovranno essere conformi alle esigenze dell'igiene e alle vigenti disposizioni di legge.

Qualora il lavoratore rifiutasse di usufruire degli alloggi forniti dal datore di lavoro, non gli verrà computato come lavoro effettivo il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro a norma dell'art. 17.

Art. 19.

SOMMINISTRAZIONE IN NATURA

Sarà somministrato gratuitamente un litro di vino per giornata di lavoro ai lavoratori, nelle aziende e per quei lavori ove tale somministrazione sia costante consuetudine.

Ai lavoratori che pernottano nella azienda verrà somministrata gratuitamente una minestra calda.

Art. 20.

LAVORI STAGIONALI DI MIETITURA E TREBBIATURA

Per i lavori stagionali di mietitura e trebbiatura del grano, orzo, segala ed avena, ai lavoratori locali e forestieri, oltre alla retribuzione prevista dall'art. 8 del presente contratto, e di cui alle allegate tabelle, sarà corrisposto ai lavoratori stessi il seguente vitto: 1 Kg. di pane; 1 litro di vino; 333 grammi di pasta; 50 grammi di formaggio oppure 100 grammi di ricotta salata.

Per l'avviamento al lavoro dei mietitori valgono le disposizioni di legge della Regione Siciliana.

Art. 21.

LAVORI STAGIONALI - VENDEMMIA

Per i lavori stagionali di vendemmia saranno corrisposte ai lavoratori, uomini, donne e ragazzi le retribuzioni di cui alle allegate tabelle tariffarie stabilite a norma dell'art. 8 del presente contratto.

Viene inoltre stabilito quanto segue:

a) ai lavoratori addetti ai lavori di vendemmia verrà somministrato gratuitamente un litro di vino per giornata lavorativa.

Se l'agricoltore per cause eccezionali non somministra il vino, egli dovrà corrispondere al lavoratore lo importo a prezzo di mercato;

b) ai lavoratori che durante le giornate di ingaggio pernottino nella azienda e nei dormitori appositamente approntati sarà sempre somministrata gratuitamente una minestra;

c) ai pigiatori e maestri di conzo sarà corrisposto il seguente vitto:

1) Tre sarde; 2) Tre peperoni nostrani; 3) gr. 50 di formaggio o stocco con patate per complessivi grammi 300.

E' in facoltà dei sopradetti lavoratori, all'inizio dell'ingaggio, dichiarare la preferenzza per lo stocco o per il formaggio.

Ai pigiatori ed ai maestri di conzo sarà somministrata gratuitamente una minestra anche nel caso che non pernottino nell'azienda.

d) Le somministrazioni di cui ai precedenti punti sub *a*), *b*), *c*) si intendono obbligatorie e vanno corrisposte in sovrappiù di mercede.

Art. 22.

Quando il lavoro viene eseguito a cottimo, al lavoratore laborioso e di normale capacità lavorativa, dovrà essere assicurato un aumento del 10% sulla paga globale (paga base e contingenza) per il normale lavoro giornaliero.

I cosidetti lavori ai « conzi », relativamente ai vigneti, e quando questi occupano la capacità lavorativa del bracciante e del suo nucleo familiare, che abitano nel fondo, devono considerarsi lavori a cottimo e pertanto ammessi a beneficiare della maggiorazione di cui al comma precedente.

Quando la liquidazione viene fatta a periodi non inferiori alla quindicina, saranno corrisposti al lavoratore adeguati acconti settimanali, che per i « conzisti » non saranno inferiori all'80% del lavoro eseguito.

Art. 23.

LICENZIAMENTO E PREAVVISO PER LAVORATORI ORTOLANI

Il licenziamento del lavoratore ortolano, qualora la sua assunzione avvenga per un periodo superiore ad un mese, avverrà con preavviso di una settimana.

Qualora il datore di lavoro volesse licenziare subito il lavoratore, dovrà pagare a quest'ultimo l'importo della settimana di preavviso.

Il lavoratore, da parte sua, dovrà preavvisare di una settimana il datore di lavoro qualora, sempre nel caso di assunzione superiore ad un mese, volesse licenziarsi.

Nessun preavviso è dovuto al lavoratore licenziato per gravi infrazioni disciplinari e viceversa al datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore riceve maltrattamenti, soprusi, ecc.

Art. 24.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto si attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore della azienda, o da chi lo rappresenta e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nella azienda e tra questi e il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale in uno spirito di cordiale collaborazione.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con multa fino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti e abbandoni il lavoro; ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi:

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2) Con licenziamento nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o del suo rappresentante nell'azienda;

b) furti e danneggiamenti volontari causati agli attrezzi, alla coltivazione ed al bestiame.

Gli importi delle multe trattenute, che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devolute dalla azienda a beneficio dell'ECA e la ricevuta del versamento dovrà essere sempre esibita alla Organizzazione sindacale richiedente.

Sorgendo contestazioni a seguito della applicazione di sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'articolo seguente.

Art. 25.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datori di lavoro e lavoratori, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali che adiranno l'Ufficio Provinciale del Lavoro dopo esperito, nel più breve tempo possibile, il tentativo di conciliazione amichevole in sede sindacale.

Per il resto valgono le norme del Codice di procedura civile.

Art. 26.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e la interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle organizzazioni contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 27.

APPLICAZIONE DEL PATTO

Per tutte le controversie inerenti l'applicazione del presente contratto e per quanto non previsto in esso, le parti contraenti dichiarano di uniformarsi alle norme del codice civile.

Art. 28.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le condizioni di miglior favore acquisite di fatto o di diritto dal lavoratore, avranno pieno vigore.

Art. 29.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha la durata di 2 anni a decorrere dal 1° settembre 1959.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno quattro mesi prima della scadenza, a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le proprie proposte due mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte o di eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

COLTURE CEREALICOLE ED INDUSTRIALI DI PIENO CAMPO

VOCI SALARIALI	1ª ZONA							2ª ZONA						
	Base oraria	Scala mobile	11 %	Totale ora	7 ore	8 ore	9 ore	Base oraria	Scala mobile	11 %	Totale ora	7 ore	8 ore	9 ore
Semina - aratura - sarchiatura - scerbatura - rincalzatura e concimazione	96,88	18 —	12,63	127.50	893	1.029	1.148	91,88	18 —	12,08	121,96	854	976	1.098
Piantagione carciofi, pomidoro, senape, lino, cotone, ecc. falciatura, e raccolta fieno - pressatura fieno - falciatura leguminose da granella - estirpazione radici e sciessatura - burgio di estate all'aperto	105,37	18 —	13,57	136,94	959	1.096	1.232	100,37	18 —	13,02	131,39	920	1.051	1.183
Mietitura e fasciatura cereali - raccolta prodotti industriali pieno compo - irrigazione	125,92	18 —	15,83	159,75	1.118	1.278	1.438	120,92	18 —	15,28	154,20	1.079	1.234	1.388
Burgio d'autunno all'aperto	141,94	18 —	17,59	177.53	1.243	1.420	1.598	136,94	18 —	17,04	171.98	1.204	1.376	1.548
Motoaratura														
Tratt.sta mecc. spec.	144,96	18 —	17,92	180,88	1.266	1.447	1.628	136,96	18 —	17,37	175,33	1.227	1.403	1.578
Tratt.sta mecc. sempl.	125.01	18 —	15,73	158.74	1.111	1.270	1.429	120,01	18 —	15,18	153,19	1.072	1.226	1.370
Aratura con 2 buoi propr. lavoratore	2.044,45	144 —	240,77	—	—	2.430	—	2.004,85	144 —	236,37	—	—	2.385	—
Aratura con 2 muli propr. lavoratore	1.775 —	144 —	211,09	—	—	2.130	—	1.735 —	144 —	206,69	—	—	2.086	—
Aratura con 1 mulo propr. lavoratore	1.173,85	144 —	144,90	—	—	1.462	—	1.133,35	144 —	140,50	—	—	1.418	—

MIETITURA E TREBBIATURA GRANO, SULLA, AVENA ED ORZO

VOCI SALARIALI	1ª ZONA					2ª ZONA				
	Base ora	Scala mobile	11 %	Totale ora	10 ore	Base ora	Scala mobile	11 %	Totale ora	10 ore
a) *Mietitura*										
Mietitore locale	139,79	18 —	17,35	175,14	1.751	134,79	18 —	16,80	169,59	1.696
Mietitore forestiero	145,20	18 —	17,95	181,15	1.811	140.20	18 —	17,40	175.60	1.756
b) *Trebbiatura meccanica*										
Imboccatore	120,57	18 —	15,24	153,81	1.538	115,57	18 —	14,67	148,24	1.482
Paglierino	104,36	18 —	13,45	135,82	1.358	99,36	18 —	12,90	130,26	1.303
Manovale	100,12	18 —	12.99	131,11	1.311	95,12	18 —	12,44	125,56	1.256
c) *Trebbiatura con animale*										
Trebbiatore	95,61	18 —	12,49	126,10	1.261	90,61	18 —	11,94	120,55	1.205
Trebbiatura con 1 animale proprietà del lavoratore	1.437,50	144 —	173,96	—	1.755	1.397,50	144 —	169,56	—	1.711
Trebbiatura con 2 animali proprietà del lavoratore	2.037,60	144 —	239,97	—	2.422	1.997,60	144 —	235,57	—	2.377
Trebbiatura con 3 animali proprietà del lavoratore	2.639,04	144 —	306,13	—	3.089	2.599,04	144 —	301,73	—	3.045

N. B. — Per i lavori di mietitura e trebbiatura, oltre alle superiori tariffe va corrisposto il vitto consistente in Kg. 1 di pane, litro uno di vino, grammi 833 di pasta, gr. 50 di formaggio o gr. 100 di ricotta salata.

COLTURE AGRUMICOLE

VOCI SALARIALI	Base ora	Scala mobile	11 %	Totale ora	ORE 7	ORE 8	ORE 9
Zappatura, sconca, concimazione, sistemazione	104,62	18 —	13,48	136,10	953	1.089	1.225
Potatura, rimonda, trattamento antiparassitario, irrigazione	122,38	18 —	15,44	155,81	1.091	1.246	1.402
Innesti e mastio di scure	133,22	18 —	16,63	167,85	1.175	1.343	1.511
RACCOLTA AGRUMI (LIMONI)							
Caporale	127,80	18 —	16,03	161,83	1.133	1.295	1.456
Tagliapiedi	120,57	18 —	15,24	153,81	1.077	1.230	1.384
Raccoglitore	115,15	18 —	14,64	147,59	1.035	1.182	1.330
Panierai dai 17 ai 18 anni	92,12	14,40	11,75	118,23	828	946	1.064
Panierai dai 16 ai 17 anni	86,36	13,50	10,98	110,84	775	887	998
Panierai dai 15 ai 16 anni	69,09	10,80	8,78	88,67	621	709	798
Panierai dai 14 ai 15 anni	57,63	9,60	7,39	74,62	522	597	672
RACCOLTA ARANCETI E MANDARINETI (DA INIZIO RACCOLTA A FINE FEBBRAIO)	Base giornata						
Raccoglitori	880,83	144 —	112,73	—	—	1.138	—
Panierai dai 15 ai 16 anni	528,07	86,40	67,59	—	—	682	—
Panierai dai 14 ai 15 anni	528,07	77 —	66,55	—	—	672	—
Tagliapiede	945,97	144 —	119,89	—	—	1.210	—
Caporale	1.057,35	144 —	132,14	—	—	1.333	—
(DAL 1° MARZO IN POI)							
Raccoglitori	1.009,79	144 —	126,91	—	—	1.281	—
Panierai dai 15 ai 16 anni	593,96	86,40	74,84	—	—	755	—
Panierai dai 14 ai 15 anni	593,96	77 —	73,80	—	—	745	—
Tagliapiede	1.009,79	144 —	126,91	—	—	1.281	—
Caporale	1.121,76	144 —	139,23	—	—	1.405	—
Fumigazione agrumi:							
Capo squadra	1.164,45	144 —	143,92	—	—	1.452	—
Dosatore e Mastelliere	1.125,50	144 —	139,64	—	—	1.409	—
Operaio di manovra	1.076,04	144 —	134,20	—	—	1.354	—
Guardiano alle tende	857,12	144 —	110,12	—	—	1.111	—

N. B. — Per i lavori di raccolta negli agrumeti, il tempo perduto a causa della brina va a carico del datore di lavoro e deve essere pagato al lavoratore. Il tempo perduto a causa della pioggia non deve essere pagato. Per il caropane vedi nota in calce al prospetto riportato nella pagina seguente.

COLTURE VITICOLE

VOCI SALARIALI	1ª ZONA Base oraria	1ª ZONA Scala mobile	1ª ZONA 11 %	1ª ZONA Totale ora	1ª ZONA 7 ore	1ª ZONA 8 ore	1ª ZONA 9 ore	2ª ZONA Base oraria	2ª ZONA Scala mobile	2ª ZONA 11 %	2ª ZONA Totale ora	2ª ZONA 7 ore	2ª ZONA 8 ore	2ª ZONA 9 ore
Zappatura, sarchiatura, concimazione, potatura verde, impalatura	92,81	18 —	12.18	123 —	861	984	1.107	87,81	18 —	11,64	117,45	822	940	1.057
Trattamento antiparassitario, potatura verde	99,89	18 —	12,96	130,85	916	1.047	1.178	94,89	18 —	12,41	125,30	877	1.002	1.128
Innesti – Irrigazione	116,71	18 —	14,81	149,52	1.047	1.196	1.346	111,71	18 —	14,26	143,97	1.008	1,152	1.296
Vendemmia: Capo squadra	123,96	18 —	15,61	157,57	1.103	1.261	1.418	118,96	18 —	15,06	152,02	1.064	1.216	1.368
Vendemmiatore	96,90	18 —	12,63	127,53	893	1.020	1.148	91,90	18 —	12,08	121,98	854	976	1.098
Vendemmiatrice	67,80	12,60	8,24	89,24	625	714	803	62,80	12,60	8,29	83,69	586	670	753
Ragazzi fino ai 15 anni	48,46	9,60	6,38	64,44	451	516	580	43,46	9,60	5,83	58,89	412	471	530
Ragazzi dai 15 ai 16 anni	58,14	10.80	7,58	76,52	536	612	689	53,14	10,80	7,03	70,97	497	568	639
Ragazzi dai 16 ai 17 anni	72,67	13,50	9,47	95,64	670	765	861	67,67	13,50	8,92	90,09	631	721	811
Ragazzi dai 17 ai 18 anni	77,52	14,40	10,11	102,03	714	816	918	72,52	14,40	9,56	96,68	675	772	868
Pigiatore	102,90	18 —	13,30	134,20	939	1.074	1.208	97,90	18 —	12,75	128,65	901	1.029	1.158
Mastro di conzo, insaccatore e scaricatore	108,30	18 —	13,89	140,19	981	1.122	1.262	103,30	18 —	13,34	134,64	942	1.077	1.212
Coffaro, trasportatore cesta kg. 30 netti	111,31	18 —	14,22	143,53	1.005	1.148	1.292	106,31	18 —	13,67	137,98	966	1.104	1.242
Coffaro, trasportatore cesta kg. 40 netti	119,72	18 —	15,15	152,87	1.070	1.223	1.376	114,72	18 —	14,60	147,32	1.031	1.179	1.326
Coffaro, raccoglitore e trasportatore cesta kg. 30 netti	104,09	18 —	13,43	135,52	949	1.084	1.220	99,09	18 —	12,88	129,97	910	1.040	1.170
Coffaro, raccoglitore e trasportatore cesta kg. 40 netti	108,30	18 —	13,89	140,19	981	1.122	1.262	103,30	18 —	13,34	134,64	942	1.077	1.212

N. B. — Al lavoratore va inoltre corrisposta, a norma di legge la indennità di caropane in ragione di L. 30 per il lavoratore stesso e di L. 20 per ogni familiare a carico, Il caropane al lavoratore (L. 30) spetta quando non gli viene corrisposto nè pane nè minestra.

NOCCIOLETI - FRUTTETI - OLIVETI - MANDORLETI ED ALTRE COLTURE ARBOREE SPECIALIZZATE

VOCI SALARIALI	1ª ZONA							2ª ZONA						
	Base oraria	Scala mobile	11 %	Totale ora	7 ore	8 ore	9 ore	Base oraria	Scala mobile	11 %	Totale ora	7 ore	8 ore	9 ore
Noccioleti:														
Ronca noccioleti	95,61	18 —	12,49	126,10	883	1.009	1.135	90,61	18 —	11,94	120,55	844	964	1.085
Raccoglitore uomo . . .	95,61	18 —	12,49	126,10	883	1.009	1.135	90,61	18 —	11,94	120,[illegible]	844	964	1.085
Raccoglitore donna . . .	66,92	12,60	8,74	88,26	618	706	794	61,92	12,60	8,19	8,27	579	662	744
Frutteti - Oliveti - Mandorleti ed altre colture arboree specializzate:														
Zappatura - Zappett. sconca concim. sistemazione	104,39	18 —	13,46	135,85	951	1.087	1.223	99,39	18 —	12,91	130,30	912	1.042	1.173
Rimonda	111,91	18 —	14,29	144,20	1.009	1.154	1.298	106,91	18 —	13,74	138,65	971	1.109	1.248
Trattam. antiparassitario - Irrigazione	120,61	18 —	15,24	153,85	1.077	1.231	1.385	115,61	18 —	14,69	148,30	1.038	1.186	1.335
Potatura ed innesti . . .	143,73	18 —	17,79	179,52	1.257	1.436	1.616	138,73	18 —	17,24	173,97	1.218	1.392	1.566
Raccolta mandorle ed ulive:														
Battitore	111,91	18 —	14,29	144,20	1.009	1.154	1.298	106,91	18 —	13,74	138,65	971	1.109	1.248
Raccoglitore	104,70	18 —	13,49	136,19	953	1.090	1.226	99,70	18 —	12,94	130,64	914	1.045	1.176
Raccoglitrice	73,29	12,60	9,44	95,33	667	763	858	68,29	12,60	8,89	89,78	628	718	808
Raccolta a terra ed affascinatura	95,61	18 —	12,49	126,10	883	1.009	1.135	90,61	18 —	11,94	120,55	844	964	1.085
Raccolta pistacchio - fichidindia e frutta . . .	95,61	18 —	12,49	126,10	883	1.009	1.135	90,61	18 —	11,94	120,55	844	964	1.085
Ortaggi:														
Lavoro ortolano speciale .	110,71	18 —	14,15	142,86	1.000	1.143	1.286	105,71	18 —	13,60	137,31	961	1.098	1.236
Lavoro ortolano comune .	102,30	18 —	13,23	133,53	935	1.068	1.202	97,30	18 —	12,68	127,98	896	1.024	1.152
Vivai:														
Impalatura agrumeti e lavori vari in vivai . . .	110,71	18 —	14,15	142,86	1.000	1.143	1.286	105,71	18 —	13,60	137,31	961	1.098	1.236
Lavori diversi:														
Dissodamento - scasso scateno *sistem. terrazze* - riempimenti terra - costruzione muri a secco .	113,71	18 —	14,48	146,19	1.023	1.170	1.316	108,71	18 —	13,93	140,64	984	1.125	1.266
Smacch. - sfratt. - taglio canneto e lavori comuni non contemplati nelle presenti tabelle	95,61	18 —	12,49	126,10	883	1.009	1.135	90,61	18 —	11,94	120,55	844	964	1.085
Paglieri e rangai	207,40	18 —	24,79	250,19	1.751	2.002	2.252	202,40	18 —	24,24	244,64	1.712	1.957	2.202

N. B. — Al lavoratore va inoltre corrisposta, a norme di legge, la indennità di caro-pane in ragione di L. 30 per il lavoratore stesso e L. 20 per ogni familiare a carico. Il caropane al lavoratore (L. 30) spetta quando non gli viene corrisposto nè pane nè minestra.

Visti, il contratto e la tabella che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO 24 MAGGIO 1954 PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI RAGUSA

L'anno millenovecentocinquantaquattro, il giorno 24 del mese di maggio, in Ragusa, nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, presente il Reggente dell'Ufficio stesso, avv. *Giovanni Rizzarelli*;

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori rappresentata dal suo Presidente comm. *Gioacchino Terlato*, assistito dal dott. *Giovanni Scrofani*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente geom. *Carmelo Gurrieri*;

e

la Camera Provinciale del Lavoro, rappresentata da *La Cognata Salvatore*, assistito da *Guzzardi Giovanni*;

l'Unione Sindacale Provinciale, rappresentata da *Avola Raffaele*, assistito da *Giuseppe La Cognata*;

l'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal ragioniér *Corallo Raffaele*.

Viene stipulato, in esecuzione dell'accordo nazionale 31 luglio 1951, il presente Patto Collettivo Provinciale di Lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura, da valere in tutto il territorio della provincia di Ragusa.

Norma 1

OGGETTO DEL PATTO

Il presente patto provinciale fissa le norme di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricolo ed i salariati fissi in esecuzione a quanto stabilito dall'accordo nazionale 23 giugno 1949.

Norma 2

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

La parte salariale del presente accordo, per la cui stipulazione le parti contraenti s'impegnano di iniziare subito le trattative, stabilirà le qualifiche e le denominazioni dei lavoratori appartenenti a tali categorie, sulla base delle mansioni agli stessi affidate.

Norma 3

ASSUNZIONE

L'assunzione dei salariati fissi è disciplinata dalle norme di legge vigenti sul collocamento della manodopera agricola.

Norma 4

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui alla Norma 7.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel contratto provinciale di lavoro.

Norma 5

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, numero 533.

Alla scadenza il contratto s'intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza stessa, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno e mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Norma 6

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggiosa, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Il salariato fisso sarà considerato stabilmente adibito alle nuove mansioni ed acquisterà la nuova qualifica dopo due mesi di permanenza con il relativo trattamento economico nella nuova attività lavorativa.

Norma 7

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Viene istituito un libretto sindacale di lavoro conforme al modello allegato al presente contratto.

Tale libretto per tutta la durata del rapporto di lavoro resterà in deposito presso il datore di lavoro e verrà restituito al lavoratore interessato alla cessazione del rapporto di lavoro.

Norma 8

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Norma 9

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova viene fissato in 30 giorni. Durante tale periodo il salariato fisso percepirà il salario previsto per la categoria per la quale è stato assunto limitatamente alle giornate di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità per il salariato fisso confermato.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di rescindere il contratto.

Norma 10

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Norma 11

ORARIO DI LAVORO

In merito alla determinazione dell'orario di lavoro nei vari mesi dell'anno, tenute presenti le condizioni ambientali e le esigenze stagionali, viene stabilito nel modo seguente l'orario giornaliero di lavoro per i salariati addetti al lavoro nei campi:

— ore 7 giornaliere nei mesi di dicembre, gennaio, febbraio;

— ore 8 giornaliere nei mesi di marzo, aprile, agosto, settembre, ottobre, novembre;

— ore 9 giornaliere nei mesi di maggio, giugno, luglio.

Per la determinazione del numero dei capi di bestiame da attribuire ad ogni salariato fisso addetto esclusivamente al bestiame le parti determinano in numero di 20 i capi di bestiame tra bovino ed equino da affidare ad ogni salariato nella media annua di 8 ore giornaliere di lavoro effettivo così suddiviso: 15 vacche, 1 toro, 4 equini e per le seguenti mansioni: custodia e governo del bestiame, manutenzione stalla, mungitura e lavorazione del latte.

Si chiarisce in proposito, che nella dizione governo del bestiame si intende esclusa ogni prestazione inerente alla raccolta sul campo del foraggio, come nel numero dei capi di bovini si intendono esclusi i vitelli.

Quando il salariato abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa, prevista in base al disposto del comma precedente, sarà adibito ad altre mansioni per il numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario vigente per i salariati fissi addetti al lavoro dei campi.

Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Norma 12

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) Lavoro straordinario quello eseguito oltre lo orario normale di lavoro previsto dalla norma 11. Tale lavoro straordinario non può superare le 2 ore giornaliere. Per i mesi da novembre a marzo. Il lavoro straordinario eventualmente eseguito s'intende compensato con quello non potuto eseguire per causa di avversità atmosferiche o di forza maggiore nella misura forfettaria di un'ora giornaliera. Il prestatore d'opera non potrà rifiutare la propria opera in casi urgenti ed indeprogabili.

b) Lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba.

c) Lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui alla norma 14 nonchè la festa del patrono del luogo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario, 16 %;

lavoro festivo, 25 %;

lavoro notturno, 30 %.

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Norma 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Premesso che, per il disposto della legge 22 febbraio 1934, n. 370 il salariato fisso — salvo le eccezioni previste dalla legge stessa — ha diritto a 24 ore consecutive di riposo settimanale, in relazione alle consuetudini locali è consentita la concessione del riposo a turni quindicinali di 48 ore, tenute presenti le esigenze particolari delle aziende.

Norma 14

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo giorno dell'anno; 2) il giorno della Epifania; 3) il giorno della festa di S. Giuseppe; 4) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione; 5) il giorno di lunedì dopo Pasqua; 6) il giorno dell'Ascensione; 7) il giorno del Corpus Domini; 8) il primo Maggio, festa del Lavoro; 9) il 2 giugno, Anniversario della Fondazione della Repubblica; 10) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo; 11) il 15 agosto, giorno della Assunzione della B. V. Maria; 12) il primo novembre, Ognissanti; 13) il IV novembre, giorno dell'Unità Nazionale; 14) l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione; 15) il 25 dicembre, giorno di Natale; 16) il 26 dicembre, S. Stefano; 17) Festa del Patrono del luogo.

Norma 15

RETRIBUZIONE

La retribuzione spettante ad ogni figura di salariato fisso nonchè le relative modalità di pagamento saranno determinate nella parte salariale del presente contratto.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione del salariato fisso sono:

a) la paga base;

b) la contingenza;

c) i generi in natura corrisposti per patto.

La paga base corrisponderà al 40% (quaranta per cento) della mercede in denaro e la contingenza al 60% (sessanta per cento).

Norma 16

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% (cento per cento);

dai 17 ai 18 anni compiuti 80% (ottanta per cento dell'unità piena uomo);

dai 16 ai 17 anni compiuti 75% (settantacinque per cento dell'unità piena uomo);

dai 15 ai 16 anni compiuti 60% (sessanta per cento dell'unità piena uomo);

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% (cinquanta per cento dell'unità piena uomo):

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% (settanta per cento dell'unità piena uomo);

dai 16 ai 17 anni compiuti 62% (sessantadue per cento dell'unità piena uomo);

dai 15 ai 16 anni compiuti 55% (cinquantacinque per cento dell'unità piena uomo);

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% (cinquanta per cento dell'unità piena uomo).

Norma 17

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia pari all'importo di 16 giornate di salario globale composto della paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o posticipata assunzione nel corso della annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Norma 18

MALATTIA E INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è ammalato.

In caso di necessità di pronto soccorso e di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Norma 19

DIARIE

Ai salariati fissi che comandati fuori azienda sono costretti a consumare il pasto e a pernottare fuori della stessa deve essere corrisposta una diaria pari alle spese sostenute per vitto, alloggio e trasporto.

Norma 20

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 8, ed, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Norma 21

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro valgono le disposizioni vigenti.

Norma 22

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Norma 23

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuito durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Norma 24

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il rapporto di lavoro del salariato fisso rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e il lavoratore acquisisce il diritto alla conservazione del posto a termine del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946.

Il periodo di tempo trascorso sotto le armi è considerato utile come servizio presso l'azienda ai soli effetti del pagamento della indennità di licenziamento e semprechè il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Anche il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Tanto nel caso di chiamata alle armi che in quello di richiamo il salariato fisso è tenuto a presentarsi al datore di lavoro o a chi ne fa le veci entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto di che il salariato fisso sarà considerato dimissionario.

Norma 25

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nella azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a secondo della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa sino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

Nel caso che le sopraspecificate mancanze vengano accertate per la seconda volta, la multa sarà pari all'importo di una giornata di lavoro;

2) con il licenziamento in tronco nei casi di violenze o via di fatto intervenute per colpa del lavoratore.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo la norma 27.

Norma 26

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data di cessazione del rapporto.

Per retribuzione si intende il salario globale (paga base, contingenza e generi in natura).

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla data della firma del presente atto.

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito nel contratto collettivo esistente.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 Codice civile. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo che va dalla morte del salariato alla data di scadenza del contratto individuale.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione e in suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto di continuare la coltivazione di esso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Restano ferme le clausole di miglior favore.

Norma 27

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

L'Organizzazione che ha ricevuto la denunzia della controversia ne farà denunzia alla controparte per il tentativo di amichevole componimento che dovrà essere esperito entro 15 giorni.

Norma 28

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto collettivo di lavoro debbono essere esaminate dalle Organizzazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Norma 29

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente patto non modificano le condizioni di miglior favore in atto esistenti.

Norma 30

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente patto ha la durata iniziale di anni due a decorrere dal 15 giugno 1954; esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

Le discussioni di tali proposte e delle eventuali controproposte avranno inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

NOTE VARIE

Licenziamento in tronco - Ammonizione
Multe - Gratifica Natalizia

Data del provvedimento	Natura provvedimento	Importo	Firma del datore di lavoro

NOTE VARIE

Eventuali infortuni - Malattia
Permessi - Straordinari - Ferie

Data di inizio	Causa	Data di cessazione	Firma del datore di lavoro

PROVINCIA DI RAGUSA

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO PER I SALARIATI FISSI

ANNATA AGRARIA

Azienda agricola .... Territorio .... Lavoratore .... Età .... Indirizzo ....

Datore di lavoro .... Indirizzo ....

Data di assunzione	Qualifica	Salario mensile	Eventuale compenso per straordinario	Estremi del foglio di avviamento	Passaggio di qualifica	Nuovo salario	Data di preavviso	Data di licenziamento	Firma del datore di lavoro

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 24 MAGGIO 1954 PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI RAGUSA

Addì 24 maggio millenovecentocinquantaquattro, nella Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Ragusa alla presenza dell'Avv. *Giovanni Rizzarelli,* Reggente dell'Ufficio, assistito dal dott. *Luigi Castilletti,* Capo Servizio dei Rapporti di Lavoro

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente comm. *Gioacchino Terlato* assistito dal dott. *Giovanni Scrofani;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente ing. *Carmelo Gurrieri*

e

la FEDERAZIONE BRACCIANTI rappresentata dal Segretario *Salvatore La Cognata* assistito dal sig. *Guzzardi Giovanni,* Segretario Responsabile della Camera del Lavoro;

la LIBERBRACCIANTI rappresentata dal Segretario Provinciale *Raffaele Avola* assistito dal sig. *Giuseppe La Cognata,* Segretario dell'Unione Provinciale (C.I.S.L.);

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal Rag. *Raffaele Corallo.*

Si è stipulato il presente contratto integrativo salariale da valere per tutta la provincia e per i salariati fissi.

Art. 1.

Ai fini della determinazione della retribuzione mensile da corrispondere alle varie categorie di salariati addetti alle aziende, le parti concordano di definire le seguenti qualifiche:

a) Generico: è colui il quale manca di particolare competenza circa la lavorazione del latte e le pratiche colturali e che generalmente lavora sui campi;

b) Massaro: è colui il quale sovraintende all'andamento della azienda ed ha particolare competenza in pratiche colturali;

c) Curatolo: è colui il quale ha una particolare competenza in materia di allevamenti e di lavorazione del latte e che normalmente è adibito a tali lavori.

Art. 2.

Le retribuzioni mensili vengono così stabilite:

a) Generico: tumoli cinue di frumento e lire novemila;

b) Massaro: tumoli cinque di frumento e lire undicimila;

c) Curatolo: tumoli cinque di frumento e lire tredicimila.

Art. 3.

Restano salve le consuetudini locali e le condizioni di miglior favore in atto esistenti.

Art. 4.

Le retribuzioni sopra stabilite sono comprensive delle indennità di contingenza e caropane.

Art. 5.

Nelle superiori retribuzioni è compresa la indennità di scala mobile del bimestre in corso.

Il presente accordo provinciale entrerà in vigore il 15 giugno 1954 ed avrà l'identica durata del contratto normativo di cui fa parte integrante.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO 17 MAGGIO 1957 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI RAGUSA

L'anno millenovecentocinquantasette il giorno 17 del mese di maggio nei locali della Unione Provinciale degli Agricoltori di Ragusa

tra

L'Unione Provinciale degli Agricoltori rappresentata dai Sigg. dott. *Gioacchino Consalvo,* dott. *Giuseppe Ottaviano* e dott. *Salvatore Pace,* assistiti dal dott. *Giovanni Scrofani;* la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti rappresentata dal Delegato Confederale dott. *Siviardo Ferri* assistito dal geom. *Virgilio Cataudella;*

e

la Camera Provinciale Confederale del Lavoro rappresentata dal sig. *Salvatore La Cognata* assistito dal sig. *Salvatore Minardi;*

l'Unione Italiana del Lavoro rappresentata dal sig. *Ruta Giuseppe* assistito dal sig. *Giuseppe Cartia;*

l'Unione Sindacale Provinciale rappresentata dal sig. *Arola Raffaele* assistito dall'avv. *Giuseppe La Cognata,* viene stipulato, in esecuzione al patto collettivo nazionale di lavoro per i braccianti agricoli avventizi del 15 febbraio 1957, il presente patto integrativo da valere in tutto il territorio della provincia di Ragusa:

Norma 1.

Il presente patto provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo ed i braccianti avventizi.

Norma 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi s'intendono quei lavoratori assunti a giornata, retribuiti con paga giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Norma 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Norma 4

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

Norma 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro, tenuto conto nei vari mesi dell'anno, delle contingenze di ambiente e delle esigenze stagionali, viene stabilito nel modo seguente:

Ore sette giornaliere periodo 15 novembre - 15 febbraio;
Ore otto giornaliere periodo 16 febbraio - 14 maggio;
Ore otto giornaliere periodo 16 agosto - 14 novembre;
Ore nove giornaliere periodo 15 maggio - 15 agosto.

La presente norma si applica ai lavori di mietitura, trebbiatura e vendemmia sino a quando tali lavori non saranno disciplinati da accordi speciali. Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Norma 6

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16 %
lavoro festivo	25 %
straordinario festivo	30 %
lavoro notturno	30 %
notturno festivo	35 %

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cade in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Norma 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi tutte le domeniche ed i seguenti giorni:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile, giorno della Liberazione;
5) il giorno del lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio, Festa del Lavoro;
9) il 2 giugno, anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto, Assunzione della B. V. Maria;
12) il 1° novembre, Ognissanti;
13) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale;
14) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre, giorno di Natale;
16) il 26 dicembre, S. Stefano;
17) la Festa del Patrono del luogo.

Norma 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORO AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione giornaliera del lavoratore avventizio sono: la paga base - l'indennità di contingenza.

La paga base viene stabilita nel 40% (quaranta per cento) e la contingenza nel 60% (sessanta per cento) del salario da convenire.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo. Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% (undici per cento) sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà sempre essere disgiunta dalla retribuzione, non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno, ed altro titolo.

In relazione alle consuetudini locali, relativamente alla cessazione del lavoro nella giornata di sabato, agli effetti della retribuzione la giornata stessa di lavoro si considererà come interamente compiuta e compensativa dell'indennità di percorso, di cui all'accordo interconfederale 11 maggio 1950 e che pertanto, non sarà conteggiata perchè forfettariamente assorbita.

In mancanza di tale consuetudine si farà luogo alla corresponsione di una indennità di percorso pari al salario di un quarto d'ora per ogni quattro km., sempre che il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto.

Norma 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%

dai 17 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti 75% dell'unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

DONNE:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70%

dai 16 ai 17 anni compiuti 62%

dai 15 ai 16 anni compiuti 55%

dai 14 ai 15 anni compiuti 50%

Norma 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di aver cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Norma 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Norma 12.

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Norma 13.

ZONE MALARICHE

Nel comune di Acate e nelle zone dei comuni di Vittoria e di Ispica, sottoindicate, si corrisponderà una indennità di malaria del 10% solo nel caso che si manifestino simultanei casi di malaria.

Nel territorio del comune di Vittoria sono considerate zone malariche le seguenti contrade: Salmè - Buf-

fa - Tumolazzo - Castelluccio - Fossana - Niscesia - compresa la borgata di Scoglitti - Anguilla - Zabbagliosa - Badia - Archiarita e la casa Alascetta.

Nel territorio di Ispica sono considerate zone malariche: tutta la parte del territorio consorziale che si trova a Sud-Est di una linea che rasentando il ciglione dell'abitato di Ispica, va dal territorio di Rosolini sino alla curva della provinciale che si dirige in alto su Ispica e di qua lungo la strada fino al territorio di Pozzallo e tutti i terreni della Cava di Ispica nei suoi confini naturali fino alla sorgente Scala Piane.

I casi di cui sopra dovranno risultare dall'Ufficio Provinciale di Sanità Pubblica.

Norma 14.

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore di azienda o di chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro; o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a secondo della gravità della mancanza, nel caso seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non presentano risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio dell'Istituto Nazionale Assistenza Malattia per i lavoratori agricoli;

2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva di maggiore gravità delle mancanze di cui al paragrafo 1.

Norma 15.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungono l'accordo, le controversie individuali dovranno essere demandate alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

L'organizzazione che ha ricevuto la denunzia di controversia ne farà denunzia alla controparte per il tentativo di amichevole componimento che dovrà essere esperito entro quindici giorni.

Norma 16.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente patto collettivo saranno esaminate dalle associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Norma 17.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Norma 18.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha la durata iniziale di anni due a decorrere dalla data della sua stipulazione.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente Patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 27 FEBBRAIO 1959 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI RAGUSA

L'anno 1959 addì 27 febbraio in Ragusa nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, alla presenza del dott. *Luigi Castellett,* Consigliere Capo Servizio Rapporti di Lavoro dell'Ufficio stesso;

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Ragusa, rappresentata dal suo Presidente sig. barone avvocato prof. *Salvatore Pace* assistito dal dott. *Giulio Albertini,* Direttore della Unione stessa;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata per delega del Presidente Provinciale dal geom. *Virginio Cataudella,*

e

la Federbraccianti Provinciale rappresentata dal suo Segretario Provinciale sig. *La Cognata Salvatore,* assistito dal sig. *Minardi Salvatore* della Camera Confederale del Lavoro di Ragusa;

la F.I.S.B.A., rappresentata dal suo Segretario Provinciale sig. *Riccardo Caruso,* assistito dal dott. *Giuseppe La Cognata,* Segretario Provinciale della (U.S.P.-C.I.S.L.) di Ragusa;

la U.I.L.-Terra di Ragusa, rappresentata dal sig. *Ruta Giuseppe* assistito dal sig. *Spadàro Giovanni* della Camera Sindacale Provinciale di Ragusa;

si è stipulato il presente contratto collettivo salariale da valere per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Ragusa.

Art. 1.

La provincia di Ragusa viene divisa nelle seguenti zone:

Prima zona: comprende i comuni di Ragusa, Comiso, Vittoria, Acate, S Croce Camerina, Scicli (quest'ultimo limitatamente alla fascia adibita a coltura dei primaticci);

Seconda zona: comprende i comuni di Modica, Ispica, Pozzallo, Scicli (quest'ultimo con esclusione della fascia adibita a coltura di primaticci);

Terza zona: comprende i comuni di Monterosso Almo, Giarratana, Chiaramonte G.

Art. 2.

I salari per giornata lavorativa di otto ore per lavori colturali ordinari, con esclusione della falciatura fieno, vengono fissati per le singole zone nelle seguenti misure:

Prima zona: paga base L. 832,52 — scala mobile L. 158,47 — indennità ferie, gratifica, festività L. 109,01 per un totale di L. 1.100 (millecento);

Seconda zona: paga base L. 805,49 — scala mobile L. 158,47 — indennità ferie, festività e gratifica L. 106,04 per un totale di L. 1.070 (millesettanta);

Terza zona: paga base L. 787,48 — scala mobile L. 158,47 — indennità ferie, gratifica, festività L. 104,05 per un totale di L. 1.050 (millecinquanta).

Art. 3.

I salari per i seguenti lavori speciali da valere per la giornata lavorativa di otto ore e per l'intera provincia vengono fissati per zona unica nelle seguenti misure:

Innestatore: paga base L. 1.035,48 — scala mobile L. 243,80 — indennità ferie, gratifica e festività lire 140,72 per un totale di L. 1.420 (millequattrocentoventi);

Potatore - Rimondatore: paga base L. 972,42 — scala mobile L. 243,80 — indennità ferie, gratifica e festività L. 133,78 per un totale di L. 1.350 (milletrecentocinquanta);

Addetti all'espurgazione dei canali di scolo: paga base L. 859,81 — scala mobile L. 243,80 — indennità ferie, gratifica e festività L. 121,39 per un totale di lire 1.225 (milleduecentoventicinque);

Muratori a secco: paga base L. 1.062,51 — scala mobile L. 243,80 — indennità, ferie, gratifica e festività L. 143,69 per un totale di L. 1.450 (millequattrocentocinquanta).

Art. 4.

I superiori salari nella paga base sono comprensivi dell'indennità di caropane per il lavoratore.

Art. 5.

I superiori salari dovranno nell'importo complessivo essere aggiornati con il verificarsi delle variazioni di scala mobile nei valori del punto che per i lavori colturali è di L. 6,50 giornaliere e per i lavori speciali è di L. 10 giornaliere.

Art. 6.

Il presente contratto è parte integrante del patto collettivo provinciale stipulato tra le parti contraenti il 17 maggio 1957, che si unisce in copia.

Art. 7.

Il presente contratto entra in vigore con il 1° marzo 1959 ed avrà vigore fino al 16 maggio 1960, data in cui verrebbe a scadere il richiamato patto normativo. Si intenderanno ambedue i contratti rinnovati tacitamente di anno in anno, salvo disdetta ai sensi della norma 18 del Contratto Collettivo di Lavoro 17 maggio 1957.

Art. 8.

Restano salve le condizioni di migliore favore nonchè le prestazioni consuetudinarie.

Visto, il *Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 11 MAGGIO 1959 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA FALCIATURA FIENO, MIETITURA GRANO E TREBBIATURA DELLA PROVINCIA DI RAGUSA

L'anno 1959, il giorno 11 del mese di maggio, in Ragusa, nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, presente l'avv. *Alfredo Branciforti* Direttore dell'Ufficio stesso sono intervenuti i signori:

dott. *Giulio Albertini* per l'Associazione Provinciale degli Agricoltori;

geom. *Virginio Cataudella* per la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti;

Cassiba Salvatore e dott. *Giuseppe La Cognata* per la C.I.S.L.;

La Cognata Salvatore per la Camera del Lavoro.

Scopo della riunione è quello di fissare i salari da corrispondersi per la corrente campagna per i lavori di falciatura fieno, mietitura grano e trebbiatura con decorrenza da oggi. Dopo cordiale discussione tra le parti, mercè l'opera conciliativa dell'Ufficio, vengono fissati i seguenti salari giusto i contratti vigenti:

falciatura fieno: millequattrocento;

mietitura e trebbiatura grano: millecinquecento.

per le ore di lavoro previste dalla norma n. 5 del contratto normativo.

Le parti concordemente, s'impegnano a non diffondere il presente accordo tramite manifesti murari e stampa e dànno mandato all'Ufficio di diramare comunicato stampa e di dare le istruzioni relative agli Uffici di Collocamento della provincia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 12 SETTEMBRE 1959 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA VENDEMMIA DELLA PROVINCIA DI RAGUSA

L'anno 1959, il giorno 12 del mese di settembre in Ragusa e nei locali dell'Unione Provinciale degli Agricoltori, via Leonardo da Vinci 1, alle ore 11.

Sono presenti:

dott. *Teodoro Ghizzi*, Direttore della Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti;

dott. *Giulio Albertini*, Direttore dell'Unione Provinciale Agricoltori;

sig. *La Cognata Salvatore*, Rappresentante della Federbraccianti (C.G.I.L.);

sig. *Ruta Giuseppe*, Segretario Provinciale della Uilterra (U.I.L.).

I suddetti signori hanno concordemente stipulato il presente accordo da valere per la campagna di vendemmia per l'anno 1959:

Retribuzioni

a) pigiatore	L.	1.400
b) aiuto pigiatore	»	1.300
c) sotto aiuto pigiatore	»	1.200
d) vendemmiatore	»	1.200
e) mulattiere	»	2.000

Le retribuzioni di cui sopra s'intendono comprensive di ogni e qualsiasi indennità e per la giornata lavorativa di ore otto, salvo le condizioni di miglior favore e le consuetudini locali.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 5 SETTEMBRE 1957 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

L'anno 1957, il 5 del mese di settembre, nella sede dell'Associazione Provinciale degli Agricoltori di Siracusa, piazza Archimede, 21:

t r a

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal barone *Gianstefano Corvaja*, assistito dal dott. *Tonino Agodi;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dall'avv. *Francesco Marotta,* assistito dal dott. *Costantino Gobbi,*

e

la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate (F.I.S.B.A.) aderente alla C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Salvatore Ruiz* assistito dal sig. *Onofrio Spitaleri;*

la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal signor *Francesco Crispi,* assistito dal sig. *Epifanio La Porta;*

la Unione Provinciale dei Lavoratori della Terra aderente alla U.I.L., rappresentata dal sig. *Giorgio Di Pietro* assistito dal sig. *Giovanni Saraceno;*

viene stipulato il presente contratto collettivo integrativo provinciale per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Siracusa.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente contratto integrativo provinciale regola i rapporti di lavoro fra le aziende agricole della provincia di Siracusa ed i lavoratori dipendenti aventi qualifica di braccianti avventizi, fissandone i minimi salariali.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se, per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della manodopera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le 48 ore settimanali.

La loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi secondo le esigenze delle singole aziende.

Tenute presenti le condizioni di ambiente e le esigenze stagionali, l'orario ordinario giornaliero nei vari mesi dell'anno viene così stabilito:

ore 7 giornaliere: gennaio - febbraio - novembre - dicembre;

ore 8 giornaliere: marzo - aprile - maggio - settembre - ottobre;

ore 9 giornaliere: giugno - luglio - agosto.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro previsto nel precedente art. 5;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7 del presente contratto, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16 %
lavoro festivo	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro straordinario festivo	25 %
lavoro notturno festivo	50 %

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° dell'anno
2) il giorno dell'Epifania
3) il giorno della festa di S. Giuseppe
4) il 25 aprile, anniversario della Liberazione
5) il giorno del Lunedì dopo Pasqua
6) il giorno dell'Ascensione
7) il giorno del Corpus Domini
8) il 1° Maggio, giorno della Festa del Lavoro
9) il 2 Giugno, giorno della Fondazione della Repubblica
10) il 29 Giugno, SS. Pietro e Paolo
11) il 15 Agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria
12) il 1° Novembre, Ognissanti
13) il 4 Novembre, giorno dell'Unità Nazionale
14) l'8 Dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
15) il 25 Dicembre, giorno di Natale
16) il 26 Dicembre, Santo Stefano
17) la Festa del Patrono del luogo
18) il 15 Maggio, Festa della Regione.

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL BRACCIANTE AVVENTIZIO

Ai braccianti avventizi della provincia di Siracusa saranno corrisposti i minimi giornalieri di cui alle tabelle salariali vigenti *pro-tempore* e comprendenti:

a) la paga base e la contingenza;

b) la indennità dell'11%, calcolata sull'insieme della paga base e contingenza in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Spetta, inoltre, al lavoratore la indennità di caropane per lo stesso e per i familiari a carico come stabilito dalla legge.

La retribuzione sarà corrisposta a fine settimana, di regola il sabato o, al più tardi, la domenica o al termine del lavoro per quei lavoratori con assunzione inferiore ad una settimana.

Art. 9.

APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE

Gli adeguamenti di scala mobile deliberati dalla Commissione Interconfederale saranno applicati nella provincia di Siracusa in base all'accordo nazionale.

Il valore del punto per la provincia di Siracusa è stabilito in L. 10.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 anni sino ai 65 anni compiuti 100 % della unità piena uomo

dai 17 anni sino ai 18 anni compiuti 80 % della unità piena uomo

dai 16 anni sino ai 17 anni compiuti 75 % della unità piena uomo

dai 15 anni sino ai 16 anni compiuti 60 % della unità piena uomo

dai 14 anni sino ai 15 anni compiuti 50 % della unità piena uomo.

Donne:

dai 17 anni sino ai 55 anni compiuti 70 % della unità piena uomo

dai 16 anni sino ai 17 anni compiuti 62 % della unità piena uomo

dai 15 anni sino ai 16 anni compiuti 55 % della unità piena uomo

dai 14 anni sino ai 15 anni compiuti 50 % della unità piena uomo.

Art. 11.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro.

Art. 12.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 13.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 14.

ZONE MALARICHE

Il datore di lavoro è tenuto a somministrare gratuitamente il chinino ai lavoratori che prestano la loro opera in zone dichiarate malariche dall'Ufficio Sanitario Provinciale.

Per i lavori prestati in tali zone compete inoltre ai lavoratori una maggiorazione del 10 % sulla retribuzione globale (dal 1° giugno al 31 ottobre).

Art. 15.

INDENNITÀ DI PERCORSO

Qualora la distanza che va dal perimetro del centro urbano di residenza del lavoratore al posto di lavoro superi i 4 chilometri, l'eccedenza del percorso sia alla andata che al ritorno sarà a carico del datore di lavoro nella misura di un quarto d'ora di salario per ogni chilometro, salvo che il proprietario non fornisca a proprie spese i mezzi di trasporto.

Art. 16.

PERNOTTAMENTO E SOMMINISTRAZIONI IN NATURA

I datori di lavoro hanno l'obbligo di fornire gli alloggi ai lavoratori che, per esigenza di lavoro e per la distanza dell'azienda dal centro di residenza del lavoratore, dovessero pernottare sugli stessi luoghi di lavoro.

Gli alloggi dovranno essere conformi alle esigenze dell'igiene e alle vigenti disposizioni di legge.

Ai lavoratori che pernottano nelle aziende verrà inoltre somministrata gratuitamente una minestra calda.

Sarà somministrato gratuitamente un litro di vino per giornata di lavoro ai lavoratori, nelle aziende e per quei lavori ove tale somministrazione sia costante consuetudine.

Art. 17.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali le quali, attraverso una commissione paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni interessate, esprimeranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

La Commissione paritetica tiene le proprie riunioni presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e sarà presieduta da un rappresentante dell'U 'icio stesso.

Art. 18.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le condizioni di miglior favore acquisite di fatto e di diritto dal lavoratore avranno pieno vigore.

Art. 19.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto avrà la durata di anni due a decorrere dal 5 settembre 1957.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contrenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 3 OTTOBRE 1959 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

L'anno 1959, il giorno 3 ottobre, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, alla presenza del dott. *Nunzio Calabrò;*

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal dott. *Tonino Agodi;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal dott. *Giovanni Stampone;*

e

la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate (F.I.S.B.A.), aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Salvatore Ruiz*, assistito dal dott. *Enzo Terranova;*

la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal signor *Francesco Crispi*, assistito dall'on. *Epifanio La Porta;*

la Unione Provinciale dei Lavoratori della Terra, aderente alla U.I.L., rappresentata dal sig. *Giorgio Di Pietro*, assistito dal sig. *Giovanni Saraceno;*

previa ricognizione degli elementi retributivi componenti il trattamento economico dei braccianti agricoli, viene approvata con decorrenza odierna la seguente nuova tabella salariale, integrativa al Contratto provinciale del 5 settembre 1957, per i braccianti agricoli della provincia di Siracusa:

	1ª zona	2ª zona
Lavori specializzati		
Rimonda in genere, abbacchiatura olive e noci. Raccolta olive a mano - lavori di pala in acqua. Pigiatura, Mastro di pala e conzo e lavori assimilabili alle predette voci	1.212	1.092
Lavori qualificati		
Raccolta leguminose (escluso grano, orzo e avena) - trapianto di piante in vivaio - potatura agrumi - innesto in genere - abbacchiatura mandorle e carrube, lavori in orto, lavori di pala in asciutto, lavori di vangatura e irrigazione, lavori di conca, fossatura e messa in mora viti e lavori assimilabili alle predette voci	1.152	1.057
Lavori comuni		
Preparazione, smacchiatura terreno, semina, spargimento letame, zappatura grano, fave, scerbature, ecc. Raccolta leguminose, zappatura, trasporto letame, smacchiatura, spollonatura, vendemmiatore, infante, raccolta olive, mandorle, carrube, noci, ecc. Personale generico di frantoi, sconcatura agrumi, guardiania, altri lavori assimilabili alle predette	1.112	1.012

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 28 GIUGNO 1959 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA MIETITURA DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

L'anno 1959, il giorno 28 giugno, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Siracusa, alla presenza del dott. *Nunzio Calabrò;*

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal dott. *Tonino Agodi;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal dott. *Giovanni Stampone;*

e

la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.), rappresentata dal sig. *Epifanio La Porta;*

la Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.), rappresentata dai signori dott. *Enzo Terranova* e *Salvatore Ruiz;*

la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.), rappresentata dal sig. *Giovanni Saraceno;*

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per i lavoratori addetti alla mietitura nella campagna cerealicola 1959 in provincia di Siracusa.

Art. 1.

I minimi salariali da corrispondere agli addetti ai lavori di mietitura nella corrente campagna 1959 sono:

L. 178 orarie per la 1ª zona;
» 170 orarie per la 2ª zona.

Detti salari sono comprensivi dell'indennità di contingenza aggiornata ad oggi, dell'indennità caropane del lavoratore, nonchè dell'11% di cui alla norma 8 del patto collettivo nazionale di lavoro per i braccianti avventizi 15 febbraio 1957.

Art. 2.

La prima zona comprende i comuni di Augusta, Avola, Floridia, Francofonte, Lentini, Carlentini, Noto, Pachino, Siracusa e frazione Villasmundo.

La seconda zona comprende i Comuni di Buccheri, Buscemi, Canicattini, Ferla, Palazzolo, Melilli, Sortino, Solarino, Rosolini e Cassaro.

Art. 3.

Per quanto non previsto dal presente contratto le parti si richiamano alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 18 GENNAIO 1954, PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI PALERMO

Addì 18 gennaio 1954, nella sede della Unione provinciale degli agricoltori in Palermo, Piazza G. Verdi n. 29

tra

la Unione provinciale degli agricoltori rappresentata dai signori cav. *De Stefani Michele Dara* nella qualità di presidente; ing. *Luigi Majo* e principe *Vincenzo di San Vincenzo* vice presidente assistiti dal dott. *Francesco Blandino* direttore provinciale dell'Unione;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti rappresentata dal dott. *Bombonati Isidoro* nella qualità di delegato confederale, assistito dal sig. *Carlo Caronna*;

e

la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate aderente alla C.I.S L. rappresentata dal Segretario Provinciale *Francesco Randazzo* assistito dall'avv. *Benedetto Giunta* Segretario Provinciale dell'Unione Sindacale di Palermo;

presente il dott. *Nino Muccioli* Segretario Generale responsabile dell'Unione Sindacale provinciale di Palermo;

la Federbraccianti aderente alla C.G.I.L. rappresentata dai signori *Ilardi Giacomo* e *Rifugiato Mariano* assistiti dal sig. *De Rito* della Camera Confederale del Lavoro di Palermo;

il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti rappresentato dal sig. *Sanso Francesco* per la U.I.L.-terra di Palermo con la qualità di Segretario Provinciale;

viene stipulato il contratto integrativo provinciale al patto Nazionale dei salariati fissi del 31 luglio 1951.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente contratto provinciale fissa le norme essenziali che regolano i rapporti fra i datori di lavoro agricoli ed i salariati fissi. La parte normativa del presente contratto diviene operante dal 1° di settembre 1953, mentre quella salariale decorrerà dal 1° gennaio 1954.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso s'intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale e per la durata normalmente non inferiore ad un anno, per più mesi, o per un mese, la cui prestazione si svolge generalmente presso la stessa Azienda agricola ove normalmente risiede fruendo dell'abitazione ed annessi e la cui retribuzione riferita regolarmente ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 3.

QUALIFICHE DEI SALARIATI FISSI

a) *Campiere*: addetto alla sorveglianza e custodia del fondo e dei prodotti;

b) *Ribattiere*: addetto alla manipolazione del pane e dei pasti occorrente al personale dell'azienda;

c) *Bordonaro - Carrettiere*: addetto al trasporto delle derrate e materiale occorrente all'azienda ed al governo degli animali;

d) *Bovaro*: addetto all'aratura con buoi ed al governo e custodia degli stessi;

e) *Vignere*: addetto alla coltura della vigna ed alla vinificazione;

f) *Garzone*: addetto a tutti i lavori della azienda compresa la custodia degli animali;

g) *Curatolo*: figura esistente nell'agro Palermitano e nella zona costiera;

h) *Mesalori.*

Art. 4.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 5.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato, all'atto della assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto individuale di lavoro.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e la mansione attribuita al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante sia in denaro che in natura in base a quanto stabilito nel presente contratto provinciale.

Art. 6.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto, ad eccezione del mesaloro, è quella prevista dalla legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmato dalle parti.

Per i mesalori la disdetta dovrà essere data otto giorni prima della scadenza del contratto, con le stesse modalità vigenti per gli annalori.

Art. 7.

MANSIONE

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può in relazione alle esigenze dell'azienda adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione e un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggiosa, e trascorsi i quattro mesi acquisisce la nuova qualifica.

Art. 8.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le Organizzazioni sindacali contraenti forniranno ai rispettivi rappresentanti il libretto di lavoro previsto dall'art. 5 del presente contratto.

In detto libretto, a cura del datore di lavoro e alla presenza del lavoratore dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore e tutti i dati relativi al rapporto di lavoro e previsti dall'art. 5 del presente contratto.

In queso libretto dovranno essere cronologicamente riportati i pagamenti effettuati al lavoratore, sia in denaro che in natura e le trattenute per qualsiasi titolo eseguito.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione del salariato si intende fatta per un periodo di prova non superiore ad un mese (giorni 6 per i mesalori) durante tale periodo potrà effettuarsi la risoluzione del contratto a richiesta di una delle due parti senza necessità di preavviso e senza l'obbligo di indennità salvo il pagamento delle giornate prestate.

Quando nessuna delle parti contraenti abbia durante il periodo di prova, data disdetta all'altra, il salariato si intende regolarmente confermato. Egli percepirà la paga della categoria alla quale verrà assegnato all'atto della conferma e la sua anzianità decorrerà dal giorno dell'assunzione.

Il datore di lavoro avrà l'obbligo di rimborsare al salariato da lui non confermato, le spese di viaggio per il ritorno al luogo di provenienza.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

L'orario effettivo di lavoro, detratto il tempo necessario per la consumazione dei pasti e del riposo e fatte le eccezioni previste dalla legge, viene stabilito in otto ore medie rapportate come segue:

a) 7 ore nei mesi di novembre - dicembre - gennaio;

b) 8 ore nei mesi di febbraio - marzo - aprile - maggio - settembre - ottobre;

c) 9 ore nei mesi di giugno - luglio - agosto.

Per i territori dei comuni di Palermo, Villabate, S. Flavia, Ficarazzi e Carini si stabilisce la giornata lavorativa di otto ore.

Nei comuni di Misilmeri, Bagheria, Casteldaccia, e Monreale, per questo ultimo limitatamente per la zona della conca d'oro, l'orario di lavoro per le zone ortalizie, ortofrutticole ed agrumicole, viene fissato pure in otto ore per tutti i mesi dell'anno.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'articolo precedente;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, dalla Regione Siciliana e di cui all'art. 14 del presente contratto, nonchè la festa del patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico; salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni complessive di paga base, contingenza e generi in natura sono le seguenti:

lavoro straordinario 20 %;
lavoro festivo 30 %;
lavoro notturno 35 %.

Non si fa luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura di salariato in base ai contratti collettivi, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche, debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto degli artt. 1, 6, 7 e 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 il salariato avrà diritto ad un giorno di riposo settimanale possibilmente in coincidenza con le domeniche, questa possibilità sarà determinata dal datore di lavoro.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile anniversario della Liberazione;
5) il lunedì di Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) 1° Maggio festa del lavoro;
9) il 2 Giugno anniversario della fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
12) il 1° novembre - Ognissanti;
13) il 4 novembre - giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre - giorno di Natale;
16) il 26 dicembre - giorno di S. Stefano;
17) la festa del patrono del luogo;
18) il 15 maggio - festa della Regione.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Il trattamento economico dei salariati fissi consta generalmente di due parti, e cioè una in denaro e l'altra in prestazioni di generi in natura.

Le corresponsioni, sia in denaro che in natura, non potranno partitamente essere inferiori a quelle delle tabelle che seguono nel caso che il valore globale di tali corresponsioni fosse inferiore al valore di quello consuetudinario vigente nel Comune nel cui territorio è ubicata l'azienda, saranno corrisposte queste ultime.

Il salariato avrà diritto all'alloggio nell'azienda.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro corrisponderà un equo anticipo in denaro e verserà alla prima domenica di ogni mese acconti in denaro e in natura proporzionati alla corresponsione annuale, mentre ai mesalori, trascorso il periodo di prova, corrisponderà, se richiesto in anticipazione, degli acconti secondo gli usi.

I suddetti acconti verranno cronologicamente registrati sul libretto di lavoro e in nessun caso dovranno essere conteggiati interessi sulle anticipazioni così date.

ZONA LITORANEA

Comprende i comuni di Altavilla Milicia, Bagheria, Borgetto, Belmonte Mezzagno, Balestrate, Campofelice, Roccella, Carini, Capaci, Caccamo, Cefalù, Cinisi. Isola delle Femmine; Misilmeri, Monreale (zona a coltura intensiva), Montelepre, Palermo, Partinico, Torretta, Altofonte, S. Flavia, Sciara, Ficarazzi, Casteldaccia, Trabia, Termini Imerese, Terrasini, Trappeto, Ustica, Villabate.

Campiere:

(quando le sue attività non rivestono il carattere d'impiego d'ordine)

1) retribuzione annua in contanti L. 52.435;
2) pane kg. 1,600 al giorno per mesi dieci o l'equivalente in frumento;
3) vino lt. 0,800 al giorno per mesi dieci;
4) ricotta kg. 15 per mesi dieci;
5) formaggio kg. 12 per mesi dieci;
6) olio gr. 800 al mese per mesi dieci;
7) giumenta a metà secondo consuetudini;
8) terreno da coltivare o salme due di grano e due di fave dal magazzino;
9) vitto completo durante i due mesi della raccolta.

Annaloro:

1) retribuzione annua in contanti L. 103.800;
2) pane kg. 1,600 al giorno per dieci mesi o l'equivalente in frumento;
3) vino lt. 0,800 al giorno per mesi dieci;
4) ricotta kg. 15 per mesi dieci;
5) formaggio kg. 12 per mesi dieci;
6) olio gr. 800 al mese per mesi dieci;
7) tumoli otto di grano e tumoli otto di fave dal magazzino;
8) vitto completo durante i due mesi della raccolta.

Garzone:

(dai 17 ai 18 anni) l'80 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 115.290;
2) pane kg. 0,800 al giorno per mesi dieci o l'equivalente in frumento;
3) vino lt. 0,400 al giorno per mesi dieci;
4) ricotta kg. 7 per mesi dieci;
5) formaggio kg. 6 per mesi dieci;
6) fave e grano se sono dovuti per consuetudini;
7) vitto completo per i due mesi della raccolta.

Garzone:

(dai 16 ai 17 anni) il 75 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 105.306;

(le prestazioni in natura uguali a quelle del garzone dai 17 ai 18 anni).

Garzone:

(dai 15 ai 16 anni) il 60 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 77.730;

(le prestazioni in natura uguali a quelle del garzone dai 17 ai 18 anni).

Garzone:

(dai 14 ai 15 anni) il 50 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 60.450;

(le prestazioni in natura uguali a quelle del garzone dai 17 ai 18 anni).

Mesaloro:

1) retribuzione uguale a quella degli annalori oltre ad una percentuale del 20 % sul trattamento in denaro in considerazione della minore durata dell'impegno di lavoro.

ZONA DI CORLEONE

Comprende i comuni di Alia, Baucina, Bolognetta, Bisacquino, Campofiorito, Ciminna, Castronovo, Cefalà Diana, Contessa Entellina, Chiusa Sclafani, Corleone, Giuliana, Godrano, Lercara Friddi, Mezzojuso, Campofelice Fitalia, Marineo, Monreale (zona dei feudi) Palazzo Adriano, Prizzi, Piana degli Albanesi. S. Cristina Gela, Sancipirrello, S. Giuseppe Jato, Roccamena, Roccapalumba, Ventimiglia Sicula, Vicari, Valledolmo, Villafrati.

Campiere:

(quando le sue attività non rivestono carattere d'impiego d'ordine)

1) retribuzione annua in contanti L. 52.175;

2) pane kg. 1,600 al giorno per mesi dieci o l'equivalente in frumento;

3) vino lt. 0,800 al giorno per mesi dieci;

4) ricotta kg. 16 per mesi dieci;

5) formaggio kg. 12 per mesi dieci;

6) olio gr. 800 al mese per mesi dieci;

7) giumenta a metà secondo consuetudini;

8) terreno da coltivare o salme due di grano e salme due di fave dal magazzino;

9) vitto completo per i due mesi della raccolta.

Annaloro:

1) retribuzione annua in contanti L. 96.000;

2) pane kg. 1,600 al giorno per mesi dieci o l'equivalente in frumento;

3) vino lt. 0,800 al giorno per mesi dieci;

4) ricotta kg. 15 per mesi dieci;

5) formaggio kg. 12 per mesi dieci;

6) olio gr. 800 al mese per mesi dieci;

7) tumoli otto di grano e tumoli otto di fave dal magazzino;

8) vitto completo per i due mesi del raccolto.

Garzone:

(dai 17 ai 18 anni) l'80% del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 109.050;

2) pane gr. 800 al giorno per mesi dieci o l'equivalente in frumento;

3) vino lt. 0,400 al giorno per mesi dieci;

4) ricotta kg. 7 per mesi dieci;

5) formaggio kg. 6 per mesi dieci;

6) grano e fave se sono dovuti per consuetudine;

7) vitto completo per i due mesi del raccolto.

Garzone:

(dai 16 ai 17 anni) il 75 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 99.380;

(le prestazioni in natura uguali a quelle del garzone dai 17 ai 18 anni).

Garzone:

(dai 15 ai 16 anni) il 60 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 73.050;

(le prestazioni in natura uguali a quelle del garzone dai 17 ai 18 anni).

Garzone:

(dai 14 ai 15 anni) il 50 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 56.706;

(le prestazioni in natura uguali a quelle del garzone dai 17 ai 18 anni).

Mesaloro:

1) retribuzione uguale a quella degli annalori oltre ad una percentuale del 20 % sul trattamento in denaro in considerazione della minor durata dell'impegno di lavoro.

ZONA MADONIE

Comprende i comuni di Alimena, Aliminusa, Bompietro, Caltavuturo, Castelbuono, Cerda, Collesano, Ganci, Geraci Siculo, Gratteri, Isnello, Lascari, Montemaggiore Belsito, Petralia Soprana, Petralia Sottana, Castellana Sicula, Polizzi Generosa, Pollina, S. Mauro Castelverde.

Campiere:

(se non riveste la qualifica d'impiegato d'ordine).

1) retribuzione annua in contanti L. 43.384;

2) pane kg. 1,600 al giorno per mesi dieci o l'equivalente in frumento;

3) vino lt. 0,800 al giorno per mesi dieci;

4) ricotta kg. 15 per mesi dieci;

5) formaggio kg. 12 per mesi dieci;

6) olio gr. 800 al mese per mesi dieci;

7) giumenta a metà secondo consuetudini;

8) terreno da coltivare o salme due di grano e salme due di fave dal magazzino;

9) vitto completo durante i due mesi del raccolto.

Annaloro:

1) retribuzione annua in contanti L. 88.200;

2) pane kg. 1,600 al giorno per mesi dieci o l'equivalente in frumento;

3) vino lt. 0,800 al giorno per mesi dieci;

4) ricotta kg. 15 per mesi dieci;

5) formaggio kg. 12 per mesi dieci;

6) olio gr. 800 per mesi dieci;

7) tumoli otto di grano e tumoli otto di fave dal magazzino;

8) vitto completo durante i due mesi del raccolto.

Garzone:

(dai 17 ai 18 anni) l'80 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 102.810;

2) pane gr. 0,800 al giorno per mesi dieci o l'equivalente in frumento;

3) vino lt. 0,400 al giorno per mesi dieci;

4) ricotta kg. 7 al mese per mesi dieci;

5) formaggio kg. 6 per mesi dieci;

6) fave e grano se sono dovute per consuetudine;

7) vitto completo durante i due mesi del raccolto.

Garzone:

(dai 16 ai 17 anni) il 75 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 93.450;

(le prestazioni in natura uguali a quelle del garzone dai 17 ai 18 anni).

Garzone:

(dai 15 ai 16 anni) il 60 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 68.370;

(le prestazioni in natura uguali a quelle del garzone dai 17 ai 18 anni).

Garzone:

(dai 14 ai 15 anni) il 50 % del salario dell'annaloro.

1) retribuzione annua in contanti L. 52.650;

le prestazioni in natura uguali a quelle del garzone dai 17 ai 18 anni).

Mesaloro:

1) retribuzione uguale a quella degli annalori oltre ad una percentuale del 20 % in più sul trattamento in denaro in considerazione della minor durata dell'impegno del lavoro.

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratti non inferiori ad un anno al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto dalla paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 17.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato e di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Per i primi 15 giorni di malattia sarà corrisposta dal datore di lavoro l'integrazione salariale sino alla concorrenza dell'intero salario. Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 18.

DIARIE

Ai salariati fissi che, comandati fuori azienda, sono costretti a consumare il pasto e a pernottare fuori dell'azienda stessa dovrà essere corrisposta la stessa indennità:

a) per un pasto consumato fuori azienda	L.	400
b) per due pasti consumati fuori azienda	»	800
c) con pernottamento	»	1300

Art. 19.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 8, ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Restano ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 20.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro valgono le disposizioni vigenti.

Art. 21.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di 7 giorni retribuiti, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha diritto altresì ad un permesso di giorni due in caso di decesso dei parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Rimangono ferme le condizioni di maggior favore per il lavoratore.

Art. 22.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il salariato avrà diritto alla conservazione del posto.

Il periodo trascorso sotto le armi va computato ai fini dell'anzianità.

Art. 23.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del raporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti, per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 24.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso debbono essere ispirati al reciproco rispetto e tale da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni alla disciplina e agli atti che perturbano il normale andamento dell'azienda commessi dai lavoratori possono essere così puniti:

a) multa sino all'importo di una giornata di lavoro;

b) licenziamento in tronco.

La punizione di cui alla lettera *a*) può essere applicata nei seguenti casi:

a) ritardo di inizio di lavoro e cessazione del lavoro in anticipo;

b) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo.

Il licenziamento in tronco può avvenire:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) ubriachezza abituale;

c) grave offesa ai compagni;

d) offese al buon costume;

e) furti, frodi, danneggiamenti e risse sul posto di lavoro.

Il lavoratore che si ritenga ingiustamente punito può reclamare alla propria organizzazione.

Sorgendo controversie a seguito della applicazione della sanzione disciplinaria si procederà al tentativo di conciliazione secondo la norma 26.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

L'anzianità di servizio decorrerà dal giorno nel quale il salariato è stato assunto al lavoro, in esso comprendendo anche il periodo di prova.

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari ai sei giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (paga base contingenza generi in natura) da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

In caso che non sia compiuto un anno di servizio la liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa, o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo non inferiore a due mesi.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Restano ferme le clausole di maggior favore.

Art. 26.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra i datori di lavoro e prestatori d'opera in dipendenza dal rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali comunali e provinciali per il tentativo di amichevole componimento.

Tutte le controversie individuali circa l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto prima di essere deferite all'Autorità Giudiziaria debbono essere sottoposte all'esame dell'organizzazione competente che *tenterà la conciliazione delle parti.*

A tale fine l'Associazione che riceve la denuncia della controversia a termine dell'art. 4 del regio decreto-legge 20 febbraio 1928, n. 471, dovrà darne immediata comunicazione all'altra associazione contraente.

Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo, entro 15 giorni dalla data della denuncia l'interessato avrà facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria.

Art. 27.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute nei contratti collettivi provinciali e regionali.

Art. 28.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha la durata di due anni a decorrere dalla data della stipula del presente contratto e si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta da una delle parti sei mesi prima della scadenza.

Qualora in sede Nazionale, da parte delle organizzazioni contraenti, vengano modificate le norme di cui al patto nazionale 31 agosto 1951 le parti che hanno stipulato il presente contratto si impegnano di esaminarlo e di concordarlo in sede Provinciale.

TABELLA SALARIALE

Si concordano i seguenti salari globali giornalieri per l'annata agraria 1953-54 con la decorrenza dal 1° gennaio 1954:

Annaloro da 18 ai 65 anni:

Zona Madonie	L.	600	giornaliere
» Corleone	»	625	»
» Litoranea	»	650	»

Per il mesaloro delle tre zone il salario giornaliero fissato rispettivamente per l'annaloro in L. 600, 625, 650 sarà maggiorato del 20 %.

Per il Campiere le paghe sono le seguenti:

Zona Madonie	L.	697	giornaliere
» Corleone	»	726	»
» Litoranea	»	726	»

Per il garzone (dai 17 ai 18) si conviene l'80 % del salario dell'annaloro, mentre per il garzone (dai 15 ai 16 anni) si conviene il 60 % del salario dell'annaloro, inoltre dai 16 ai 17 anni il 75 %; dai 14 ai 15 il 50 %.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 11 SETTEMBRE 1957 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI PALERMO

L'anno 1957, il giorno 11 del mese di settembre in via Agrigento n. 7 presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione, rappresentato dal suo Direttore Dott. *Costante Livrea,* dal Dott. *Pietro Mirto* Capo del Servizio Rapporti di lavoro e dal Sig. *Filiberto Salvatore* Capo della Sezione Industria Commercio ed Agricoltura:

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori della Provincia di Palermo rappresentata dai Signori: *Vittorio Di Salvo* Commissario Straordinario dell'Unione, dal Dott. *Bruno Giovanni,* dal Dott. *Calogero Leone*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti rappresentata dal Sig. *Bombonati Isidoro* delegato confederale della Federazione Coltivatori Diretti della Provincia di Palermo e dal Sig. *Caronna Carlo* Vice Direttore della stessa da una parte

e

la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli rappresentata dai Sigg. *La Torre Pio* Segretario Provinciale della Camera Confederale del Lavoro di Palermo, *Drago Domenico* Segretario Provinciale della Federazione dei braccianti agricoli e dai Sigg. *Aiello Agostino* e *Belmonte Ludovico* consegretari della Federbraccianti;

la Federazione Provinciale Braccianti e Maestranze Agricole e Forestali aderente alla CISL rappresentata dai Sigg. Dott. *Nino Muccioli* Segretario dell'Unione Sindacale Provinciale di Palermo, Comm. *Biagio Adragna* Segretario Sindacale Provinciale della CISL, *Pasta Mariano* Segretario della Liberterra e *Lapi Giovanni* della Liberterra;

Unione Italiana Lavoratori della Terra rappresentata dai sigg. *Francesco Gestivo* Segretario dell'Unione Italiana del Lavoro della Provincia di Palermo e *Cartia Giuseppe* Segretario Provinciale della Uilterra;

Cisnal di Palermo rappresentata dal cav. *Camaretti Alberto* Segretario Sindacale della stessa, dall'altra, si è stipulato il presente Contratto integrativo provinciale al patto Nazionale di Lavoro 15 febbraio 1957 da valere per i braccianti agricoli avventizi della Provincia di Palermo.

Art. 1.

Il presente Contratto Provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo ed i braccianti avventizi.

Dette norme divengono operanti dalla data di stipula del presente contratto.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di effettivo lavoro, detratto il tempo necessario per la consumazione dei pasti e del riposo e fatte salve le eccezioni previste dalla legge, viene stabilito in otto ore medie ripartite come segue:

a) 7 ore nei mesi di novembre, dicembre e gennaio;

b) 8 ore nei mesi di febbraio, marzo, aprile, maggio, settembre e ottobre;

c) 9 ore nei mesi di giugno, luglio e agosto.

Per il territorio del Comune di Palermo si stabilisce la giornata lavorativa in otto ore e per tutti i mesi dell'anno.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'articolo n. 7, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario, 16 %;

lavoro festivo, 25 %;

lavoro notturno, 30 %.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio - Festa del lavoro;
9) il 2 giugno - anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno - Ss. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della B. Vergine Maria;
12) il 1° novembre - Ognissanti;
13) il IV novembre - giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre - giorno di Natale;
16) il 26 dicembre - S. Stefano;
17) la Festa del Patrono del Luogo;
18) la Festa della Regione (15 maggio).

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

— la paga base, conglobata;

— l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11 % sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Le retribuzioni concordate sono le seguenti:

Coltura estensiva

	Lav. ordin. Lire	Lav. speciali Lire
Paga base conglobata di cui all'art. 8 del contratto int. prov. 11 giugno 1952	717	843
Scala mobile	94	112
Indennità varie	11 %-89	105
	900	1060

Coltura intensiva

	Lav. ordin. Lire	Lav. speciali Lire
Paga base conglobata di cui all'art. 8 del contratto int. prov. 11 giugno 1952	762	896
Scala mobile	94	112
Indennità varie	94	111
	950	1119

Restano ferme le condizioni di miglior favore locali e quelli esistenti nei vecchi contratti. Per lavori speciali si intendono, innesto, potatura, rimonda, oltre ad una fascina di legno, abbattimento alberi, espurgo fossi, lavori in acqua ed irrigazione notturna.

A parziale modifica dell'art. 1 le parti contraenti precisano che la decorrenza per quanto riguarda la parte salariale è dal 15 marzo 1957 in conformità a quanto concordato nella predetta data presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e Massima Occupazione di Palermo.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente, salve le condizioni di miglior favore contenute nei contratti collettivi vigenti:

UOMINI:

dai 18 sino ai 65 anni compiuti 100 %;
dai 17 ai 18 anni compiuti 84% della unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% della unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% della unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

DONNE:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% della unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% della unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 13.

ZONE MALARICHE

Nel territorio dei comuni riconosciuti malarici, a termine delle vigenti disposizioni, i datori di lavoro hanno l'obbligo della somministrazione gratuita del chinino a norma di legge; nonchè la corresponsione ai lavoratori, durante alcuni periodi dell'anno, di una particolare indennità in aggiunta alla normale retribuzione.

La misura di tale indennità viene concordata nella misura del 15 % da calcolarsi su paga conglobata e scala mobile

I comuni da ritenersi malarici ed i periodi in cui dovrà essere somministrato il chinino e corrisposta la maggiorazione verranno determinati dall'Ufficio Provinciale della Sanità Pubblica.

Art. 14.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni alla disciplina e agli atti che perturbano il normale andamento della azienda, commessi dai lavoratori, possono essere puniti come segue:

a) multa sino all'importo di tre ore lavorative;

b) licenziamento in tronco;

La punizione di cui alla lettera *a*) può essere applicata nei seguenti casi:

a) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardo di inizio di lavoro o cessazione del lavoro con anticipo;

Il licenziamento può avvenire per:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) ubriachezza abituale;

c) gravi offese ai compagni;

d) offese al buon costume;

e) furti, frodi, danneggiamenti anche colposi e risse sul posto di lavoro.

Il lavoratore che si ritenga ingiustamente punito può reclamare alla propria organizzazione.

Sorgendo controversia a seguito della applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 15.

Art. 15.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali comunali e provinciali per il tentativo di amichevole componimento.

Tutte le controversie individuali circa l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto prima di essere deferita all'Autorità Giudiziaria debbono essere sottoposte all'esame delle organizzazioni contraenti che tenteranno la conciliazione delle parti. A tal fine l'Associazione che riceve la denunzia della controversia a termine dell'art. 4 del regio decreto-legge 20 febbraio 1928, n. 471, dovrà darne immediata comunicazione all'altra Associazione contraente.

Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo, entro 15 giorni dalla data della denunzia, l'interessato avrà facoltà di adire l'Autorità Amministrativa prima e quella giudiziaria dopo.

Art. 16.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione dei contratti collettivi provinciali di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 17

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoranti contenute nei contratti collettivi provinciali.

Art. 18.

EFFICACIA DEL PATTO

Le Organizzazioni contraenti si impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire per la piena osservanza delle norme in esso contenute.

Art. 19.

INDENNITÀ DI CHILOMETRAGGIO

Qualora il luogo di lavoro disti più di 4 km. dalla abitazione degli operai ed i datori di lavoro non siano in grado di fornire ad essi l'alloggio nei locali igienicamente idonei per pernottare, dovrà essere considerato come lavoro effettivo il tempo impiegato in più dagli operai per recarsi al lavoro e fare ritorno alle loro abitazioni. La retribuzione da corrispondere ai lavoratori sarà calcolata nella misura di un quarto d'ora per ogni chilometro di distanza in più dei quattro chilometri. Se l'operaio si rifiuta di usufruire dell'alloggio messo a sua disposizione dal datore di lavoro non avrà diritto a tali indennità. Le parti convengono inoltre di apportare a detto articolo qualche precisazione circa le consuetudini locali.

Art. 20.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha la durata di due anni a decorrere dalla data della stipula del presente contratto e si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta da una delle parti sei mesi prima della scadenza.

Qualora in sede nazionale da parte delle organizzazioni contraenti vengono modificate le norme di cui al Patto Nazionale 15 febbraio 1957 le parti che hanno stipulato il presente contratto si impegnano di esaminarle e di concordarle in sede provinciale.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO 14 GENNAIO 1954 PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI TRAPANI

Addì 14 del mese di gennaio dell'anno 1954, nella Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Trapani, sotto la presidenza del dott. *Riccardo Marini*, Vice Direttore dell'Ufficio medesimo, assistito dal segretario *Biondo Andrea*;

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal Presidente dott. *Antonio D'Alì Staiti*, assistito dal Direttore *Vincenzo Malzanni*;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente prof. avv. *Domenico Compagnini*, assistito dal Direttore *Luca Larato*;

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal Segretario provinciale *Gaspare Pinco*;

la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal Segretario provinciale *Allotta Gioacchino*, assistito da *Leone Nicolò*;

il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti, aderente alla U.I.L., rappresentato dal Segretario provinciale *Salvatore Martorana*, assistito da *Giuseppe Scaduto*.

Viene stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura da valere per la provincia di Trapani.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto provinciale fissa le norme regolanti i rapporti di lavoro fra datori di lavoro agricolo ed i salariati fissi della provincia di Trapani. Il presente contratto è stato stipulato in riferimento a quanto stabilito dal punto 2 dell'accordo interconfederale del 23 giugno 1949 e secondo quanto previsto dalla norma n. 31 del patto collettivo nazionale stipulato in Roma il 31 luglio 1951.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tuttta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, qualora l'azienda ne disponga, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, venga corrisposta mensilmente. Sono considerati altresì salariati fissi tutti quei lavoratori che vengono assunti per una durata non inferiore ad un mese (mensilori).

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato, all'atto della assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, il contratto individuale di lavoro, da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 7. In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel presente contratto.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533, e successive modificazioni.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno tre mesi prima della scadenza mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno. Per i mensilori la disdetta deve essere notificata, con le stesse modalità richieste per i salariati fissi, con 8 giorni di preavviso.

Art. 6.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Il datore di lavoro, in relazione alle esigenze dell'azienda può adibire il salariato fisso a mansioni diverse, purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le Organizzazioni sindacali contraenti stabiliscono di concordare il libretto sindacale di lavoro che dovrà essere allegato al presente contratto. La tenuta di tale libretto è obbligatoria e dovrà essere ritirato presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato. Gli attrezzi ed utensili affidati devono essere annotati sul libretto sindacale con la indicazione dello Stato di uso. Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e lo ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non dovrà essere superiore ai trenta giorni.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario giornaliero di lavoro, tenute presenti le vigenti disposizioni di legge, per i vari mesi dell'anno, viene stabilito nel modo seguente:

a) per i mesi di gennaio, febbraio e dicembre: ore 7;

b) per i mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre e novembre: ore 8;

c) per i mesi di giugno, luglio e agosto: ore 9.

Quando, per intemperie ed altro, non fosse possibile al lavoratore di effettuare l'orario normale, il datore di lavoro può recuperare nelle giornate successive, le ore perdute, purchè il recupero non superi le due ore giornaliere e per un periodo massimo di una settimana.

Per i salariati addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo delle relative prestazioni, le parti prenderanno accordi per quanto riguarda l'orario di lavoro, purchè venga rispettata la media annua di otto ore giornaliere di lavoro effettivo.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba ad eccezione di quello svolto dai salariati addetti al bestiame;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi, riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 14, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario 16%;
lavoro festivo 25%;
lavoro notturno 30%.

Non si fa luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura di salariato in base ai contratti collettivi, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche, debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Nel caso di necessità aziendale la giornata di riposo può essere sostituita con altro giorno della settimana.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi, tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di San Giuseppe;

4) il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il primo maggio - Festa del lavoro;
9) il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno - giorno SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della B. Vergine Maria;
12) il primo novembre - Ognissanti;
13) il 4 novembre - giorno dell'Unità nazionale;
14) l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre - Natale;
16) il 26 dicembre - S. Stefano;
17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Secondo quanto è sancito dalle consuetudini locali il trattamento economico del salariato fisso dai 18 ai 65 anni consta di due parti:

l'una in denaro e l'altra in corresponsione di generi di natura.

Le corresponsioni sia in denaro che in natura non potranno essere inferiori a quelle fissate dalla tabella seguente:

a) per i salariati cosidetti « annalori »:

In denaro:
L. 110.400 all'anno, corrispondenti a L. 9.200 al mese;

In natura:
grano: Kg. 40 al mese;
olio: litri 1 al mese;
legna: mazzi 4 al mese;
petrolio: litri 1 al mese;
vino: litri 30 al mese;

b) i salariati fissi che saranno assunti quali curatoli o campieri, ferme restando le corresponsioni in natura di cui alla lettera *a*), dovranno percepire una retribuzione maggiorata del 15 % relativamente alla sola remunerazione in denaro.

E' fatto divieto esplicito ai salariati fissi di percepire retribuzioni di sorta dagli affittuari e dai mezzadri dell'azienda;

c) ai cosidetti « mensilori » lavoratori agricoli assunti per il periodo di un mese, sarà praticato lo stesso trattamento economico previsto dalla lettera *b*) per i curatoli e campieri;

d) nella eventualità che i salariati richiedano un maggiore quantitativo di generi in natura, il datore di lavoro è tenuto a forniglierli al prezzo di mercato;

e) *modalità di pagamento*: La corresponsione delle somministrazioni in natura deve essere effettuata a mensilità anticipate. La retribuzione in denaro dovrà essere corrisposta dal datore di lavoro ad ogni fine mese. E' data facoltà al lavoratore di chiedere, durante il mese, adeguate anticipazioni di denaro, rapportate alle giornate di lavoro effettivamente prestate;

f) ai salariati fissi annalori e mensilori oltre alle retribuzioni di cui alle lettere *a*) *b*) *c*) del presente articolo verrà applicata a partire dall'1 febbraio 1954 il congegno della scala mobile in agricoltura.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini le donne e i ragazzi è determinata nel modo seguente, salvo le condizioni di miglior favore contenute nei contratti collettivi vigenti.

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% dell'unità piena uomo;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto della paga base, contingenza e generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Ai mensilori sarà corrisposto un dodicesimo di gratifica per ogni mese di lavoro prestato presso l'azienda.

Art. 18.

MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giornate. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro dietro corresponsione delle indennità di anzianità, della gratifica natalizia,

nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro. Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato, oppure le parti, di comune accordo, potranno procedere alla valutazione e alla liquidazione dei lavori eseguiti. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 19.

DIARIE

Ai salariati fissi ed ai mensilori che per disposizione del Direttore dell'azienda sono costretti a consumare il pasto o a pernottare fuori del territorio dell'azienda, e, comunque, a recarsi in altre località la cui distanza non è inferiore ai 10 km. dall'azienda stessa, compete la somministrazione del vitto ed in mancanza di esso il rimborso delle spese di vitto e di alloggio eventualmente incontrate dal lavoratore.

Art. 20.

FERIE

Ai salariati fissi spetta per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda un peiodo di ferie retribuite di giorni 8 ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 21.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuiti durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha altresì diritto ad un compenso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata e richiamo alle armi si applicano le disposizioni di legge regolanti la materia.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti, per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono seguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Le infrazioni disciplinari da parte dei salariati potranno dare luogo a secondo della gravità e della qualità della mancanza ai seguenti provvedimenti:

a) avvertimento semplice o scritto, nei casi di negligenza o di omissione volontaria nella esecuzione degli ordini ricevuti;

b) multe, nei casi di provata recidività alle mancanze di cui alla lettera *a*) e nei casi di assenza abusiva, senza motivo plausibile ed ingiustificato dal lavoro.

L'ammontare della multa non potrà eccedere le lire 200 che dovranno essere devolute in opere assistenziali locali, oltre la trattenuta della paga per il periodo corrispondente alla mancata prestazione lavorativa ed il risarcimento per eventuali danni in conformità alle vigenti norme di legge;

c) licenziamento, qualora l'assenza abusiva dal lavoro si ripetesse anche dopo l'applicazione delle sanzioni precedenti; e nei casi di ingiurie, vie di fatto, e reati, il salariato potrà essere licenziato in tronco. Sorgendo controversie a seguito della applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 28 (controversie individuali).

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, è dovuto al salariato fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso. La retribuzione — per retribuzione si intende il salario globale e cioè paga base, con-

tingenza, generi in natura — da prendersi a base per la determinazione della indennità di anzianità, è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione della detta indennità deve computarsi per dodicesimi, anche per l'eventuale frazione di anno. La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestabilito a decorrere dall'annata agraria in corso alla data della firma del presente contratto. Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a dette indennità nei contratti collettivi provinciali preesistenti ed in mancanza di disposizioni di contratto, le norme di legge. In caso di morte del salariato, l'indennità di anzianità è devoluta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C.C. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa, o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo non superiore a tre mesi dalla data del decesso del salariato fisso. Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazioni fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale debbono essere esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto provinciale di lavoro, da valere per la categoria dei salariati fissi, ha decorrenza dal 1° novembre 1953 per quanto riguarda la parte normativa, e dal 1° febbraio 1954 per quanto concerne la parte salariale; esso scade il 31 agosto 1954. Detto contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non sarà disdettato da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della fine dell'annata agraria che scade il 31 agosto di ogni anno, a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno. La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alle Organizzazioni contraenti le sue proposte quattro mesi prima della scadenza. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL 23 APRILE 1957 PER I BRACCIANTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI TRAPANI

L'anno 1957, il giorno 23 del mese di aprile, presso la Prefettura di Trapani,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Direttore cav. *Vincenzo Malzanni;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Direttore dott. *Gandolfo Allegra;*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal signor *Michele Licari;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L., rappresentata dal dott. *Mimmo Cangialosi:*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DELLA U.I.L., rappresentata dal signor *Schifano Antonino.*

Sotto gli auspici del signor Prefetto e con l'assistenza dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Trapani, in persona del suo Direttore dott. *G. Battista Busacca,* assistito dal dott. *Michele Imbriani.*

E' stato stipulato il presente contratto collettivo normativo e salariale da valere per i braccianti agricoli della provincia di Trapani.

Art. 1.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti agricoli si intendono quei lavoratori abitualmente occupati in agricoltura assunti a giornata senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori di carattere ordinario, straordinario ed accessorio.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 3.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi, valgono le norme di legge vigenti in materia. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 4.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, gli assegni familiari, valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 5.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 6

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario di lavoro giornaliero, tenute presenti le vigenti disposizioni di legge, nei vari mesi dell'anno viene stabilita nel modo seguente:

a) per i mesi di gennaio, febbraio e dicembre ore sette;

b) per i mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre e novembre: ore otto;

c) per i mesi di giugno, luglio e agosto: ore nove.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dalle leggi dello Stato di cui al successivo art. 8. nonchè la Festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e sarà eseguito a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovrà avere perciò carattere sistematico salvo i casi di cui nell'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario 16%

lavoro festivo 25%

lavoro notturno 30%

Quando il lavoro notturno cade in regolari turni periodici la maggiorazione sulla retribuzione globale viene stabilita nella misura del 10%.

Art. 8.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

1) il 1° dell'anno;

2) il giorno dell'Epifania;

3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;

4) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;

5) il giorno lunedì dopo Pasqua;

6) il giorno dell'Ascensione;

7) il giorno del Corpus Domini;

8) il 1° maggio, festa del lavoro;

9) il 2 giugno, anniversario della Fondazione della Repubblica;

10) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;

11) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

12) il 1° novembre, Ognissanti;

13) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

14) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

15) il 25 dicembre, giorno di Natale;

16) il 26 dicembre, S. Stefano;

17) la festa del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Art. 9.

DISTANZA DAL LUOGO DI LAVORO

Quando il luogo di lavoro dista oltre 4 chilometri dal Centro abitato, il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire i mezzi di trasporto ed in questo caso il tempo trascorso oltre i quattro chilometri, verrà considerato come lavoro effettivo, oppure il datore dovrà corrispondere per ogni chilometro in più e sempre fornendo i mezzi di trasporto una retribuzione corrispondente ad un quarto d'ora di lavoro. Se il fornire i mezzi di trasporto non fosse possibile per mancanza di strade o per altre ragioni indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, questi si impegna a corrispondere per ogni chilometro oltre i quattro come sopra, 20 minuti di paga complessiva.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, donne, ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% della piena unità uomo;

dai 17 ai 18 anni compiuti 80% della piena unità uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti 75% della piena unità uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti 60% della piena unità uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della piena unità uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della piena unità uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti 62% della piena unità uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti 55% della piena unità uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della piena unità uomo.

Art. 11.

RETRIBUZIONE

Il salario sarà corrisposto secondo le tariffe stabilite dalle seguenti tabelle per l'attività effettivamente prestata a periodi non superiori alla settimana ed in regola nella giornata di sabato. Ove per caso eccezionale la retribuzione non possa essere corrisposta a fine di settimana il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore un congruo acconto sulla retribuzione. Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore sono paga base ed indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità in luogo delle festività nazionali ed infrasettimanali nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari quale gratifica natalizia, ferie, ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11 per cento sull'insieme della paga base e contingenza dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Art. 12.

SALARIO

Tariffe braccianti agricoli dai 18 ai 65 anni:

a) lavori speciali: addetti alla potatura - addetti alla rimonda - addetti all'innesto - conducenti trattori: L. 121 all'ora;

b) lavori ordinari: tutti i lavori non contemplati nella categoria dei braccianti speciali: L. 104,70 all'ora;

c) mietitura e trebbiatura: L. 124 all'ora.

Le predete tariffe si intendono comprensive di paga base e di indennità di contingenza a tutto il 24 aprile 1957. A parte va conteggiata la indennità giornaliera di caropane ed il terzo elemento rappresentante a maggiorazione dell'11 % di cui all'ultimo comma dell'art. 11.

Art. 13.

SOMMINISTRAZIONI IN NATURA

E' obbligatoria la somministrazione gratuita del vino nella misura non inferiore a litri 1 al giorno. Il vino somministrato ai lavoratori agricoli secondo le consuetudini locali non è detraibile dalle mercedi contemplate nel presente contratto collettivo dovendosi intendere e ritenere come somministrate sempre in sovrapiù di mercede.

Art. 14.

COTTIMO

Quando il lavoratore si retribuisce a cottimo le relative tariffe dovranno essere determinate in modo che al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire oltre alla normale retribuzione una maggiorazione del 10 % sulla retribuzione stessa.

Art. 15.

ZONE MALARICHE

Le località da considerarsi zone malariche e i periodi di infezione malarica sono quelli riconosciuti dalle competenti autorità sanitarie a norma delle disposizioni di legge.

Nelle zone e nei periodi anzidetti, il datore di lavoro dovrà somministrare ai prestatori di lavoro gratuitamente il chinino a norma di legge, nonchè dovrà corrispondere loro una particolare indennità in aggiunta alla retribuzione globale, nella misura dell'8 % su detta retribuzione.

Art. 16.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Tutti i lavoratori hanno il preciso obbligo di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto è stato loro affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili il cui ammontare gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 17.

PERNOTTAMENTO

Quando il datore di lavoro richieda il pernottamento del lavoratore sul posto di lavoro è tenuto a fornire gratuitamente l'alloggio e il vitto secondo le consuetudini locali. Comunque al lavoratore deve essere assicurata una minestra composta di almeno 300 grammi di pasta condita e l'alloggio deve essere conforme alle esigenze dell'igiene.

Art. 18.

RECUPERI

Per quanto attiene il recupero per intemperie a causa di forza maggiore valgono le disposizioni di legge.

Art. 19.

NORME DISCIPLINARI

Tutti i lavoratori nei rapporti attinenti al servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda o dai rispettivi capi immediati; essi dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato. I rapporti tra i lavoratori i loro superiori diretti ed i datori di lavoro, o chi per essi, dovranno essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto, tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel seguente modo:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con la multa pari ad una giornata di lavoro nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto uno.

Gli importi delle multe o delle trattenute, che non rappresentano risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio del fondo soccorso invernale.

Art. 20.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore di lavoro in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungono l'accordo direttamente, la controversia individuale sarà demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali le quali, attraverso una commissione paritetica costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà avere luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Art. 21.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione od interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 22.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 21 aprile 1957 ed avrà la durata di due anni. Si intenderà tacitamente rinnovato per eguale periodo se nessuna delle Organizzazioni sindacali ne avrà dato disdetta almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno agli altri contraenti.

La parte che avrà dato la regolare disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151826) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 550